Ücret Artışı % 142 değildir

- *Anlaşmayla sağlanan gerçek ücret artışı % 142 değil % 83 - 85'dir.*
- *Türk-İş Hükümet anlaşmasında işçiler kandırılmaya çalışılıyor*

Yazısı Sf. 7'de

Türkiyeyi sarsan iki gün

- *İşçi sınıfı bugün 15-16 Haziran'ların mücadele ruhunu daha da ileri götürmelidir*
- *15-16 Haziranlar işçi sınıfının kavel'le başlayan eylemliliğinin doruk noktasıdır*

Yazısı Sf. 5'de

SAYI: 3
4 HAZİRAN
1989
1000 TL
(KDV DAHİL)
(15
Günde Bir
Yayınlanır)

ÜRETEN BİZİZ
YÖNETEN DE
BİZ OLACAĞIZ

İŞÇİLERİN SESİ

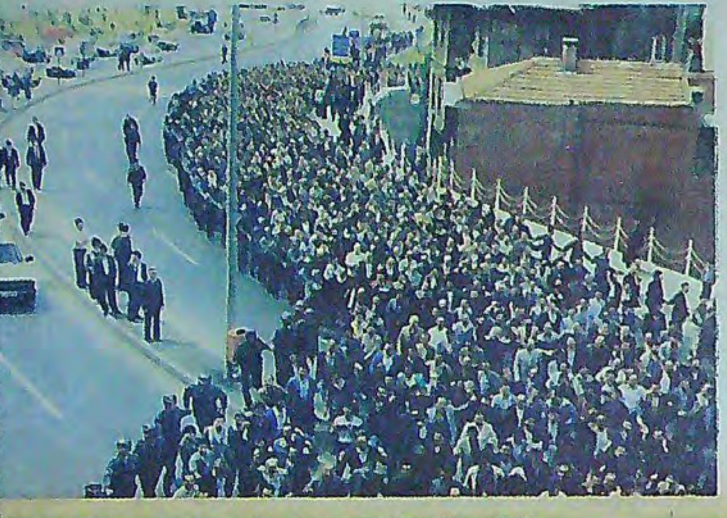
16 Haziran İşçi Sınıfının Haklarını Koruma Mücadelesinde Doruk Noktasıdır

emenlerin O Gün Yapmayıp 12 Eylül'de Gerçekleştirdikleri

821-2822 Sayılı Yasalar Kaldırılmalıdır

Özgür sendikalaşma, özgür toplu sözleşme, rsız grev hakkı anayasal hako!malıdır.

- *Bütün çalışanlara sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkı*



sınıfının haklarına ve sendikal örgütü 'e (Devrimci İşçi Sendikaları Konfedenu) yapılan saldırıya karşı işçi sınıfı tae bir direniş destanı olarak geçen 15-16 ran'ın yıldönümü yaklaşıyor. 4 Haziran'aşlayacak olan Uluslararası Çalışma Ör'nün konferansında Türkiye'deki sendiak ve özgürlükler bir kez daha gündeelecek. Kamu kesimde çalışan işçilerin sözleşmeleriyle ilgili olarak şimdiye kaörülmemiş bir eylem sürecini yaşayan iş taleplerinin gerisindeki sözleşmelere küm edilmeye çalışılıyor. Sürüp giden ka kongreleri sarı-uzlaşmacı sendikal anın zincirlerini kırmak isteyen ve sınıf ve sendikal anlayışını sahiplenenler açısından büyük bir önem taşıyor.

e, böylesi bir dönemde başta 2821 ve sayılı yasalar olmak üzere, sendikal ya ilişkin mevzuat bir kez daha gündeme ek zorundadır. 15-16 Haziran'da işçi sıın direnişi karşısında istediği düzenlemeyi mayan burjuvazi, 12 Eylül'ün baskı ve ortamında, o zaman gerçekleştiremedifazlasıyla gerçekleştirmiştir. Varolan kıhaklar tamamen ortadan kaldırılmış, işıfına çok dar gelen bir zırh giydirilmeye lmıştır. İşçi sınıfı, bu zırhı, son yaptığı nlerle parçalamış, her yapılana karşı sesalan, duyarsız ve tepkisiz bir toplum yaak isteyenlerin hesaplarını boşa çıkartr. Ne var ki, yapılan eylemler büyük bir ıkla sadece parasal konularla sınırlı kaldemokratik hakların kazanılması doğrultusunda gelişmemiştir.

12 EYLÜL YASALARININ GETİRDİKLERİ

Bugün artık herkes tarafından eleştirilen, değiştirilmesi, "demokratikleştirilmesi" gerekliliği Özal hükümeti tarfından bile kabul edilen 12 Eylül yasaları, esas olarak burjuvazinin 15-16 Haziran'da gerçekleştirmek istediği düzenlemelerin daha da geliştirilmiş bir şeklidir. İşçi sınıfının elinin kolunun bağlanması, bütün hak arama yollarının tıkanması anlamına gelen burjuvazinin bu istekleri, 12 Eylül genaralleri tarafından işveren temsilcilerinin ağzından çıktığı şekliyle yasalaştırılmıştır. Kendilerini başta 2821 ve 2822 sayılı yasalar olmak üzere sendikal mevzuatta ifade eden burjuvazinin isteklerini incelediğimizde, önümüze şöyle bir tablo çıkmaktadır:

— Sedikalaşma hakkı, bütün çalışanlara değil, sadece işçilere tanınmıştır.

— Tek tip devlet sendikası yaratılması hedeflenmiş, işçilerin özgürce sendikalaşma hakkı engellenmiştir. İşyeri sendikası ve federasyon kurmak yasaklanmıştır.

— Sendika kurucusu olmak ve yönetici seçilebilmek konusunda getirilen yasaklarla, özgürce sendikalaşma ve işçilerin özgürce yöneticilerini seçme hakları ortadan kaldırılmıştır.

— Sendikaların anatüzüklerini, yönetmeliklerini ve faaliyetlerini özgürce belirleme hakları alınarak, siyasi iktidarın eline bırakılmıştır.

— Malı ve idari denetim adı altında, siyasi iktidarların sendikalar üzerindeki baskıları yasallaşmıştır.

— Sendikaya üye olma ve üyelikten ayrılma konularındaki zorluklarla sarı sendikalar desteklenmiştir.

— Sendikaların örgütlenme yapılarındaki düzenlemelerle, işçilerin söz ve karar sahipliği engellenmeye, sendika bürokrasisi güçlendirilmeye çalışılmıştır.

— Siyaset yasağı konularak, sendikaların hak arama yollarının tıkanması ve işçilerin depolitizasyonu hedeflenmiştir.

— Sendikal eğitim, işçilerin daha çok sömürülmesini sağlayacak, sınıf bilinci kazanmalarını engelleyecek şeklide düzenlemeye çalışılmıştır.

— Sendikaların ekonomik olarak güçlendirilmesinin önü tıkanmıştır. Toplu sözleşme imzalamaya yetkisi olmayan sendikaların aidat toplaması yasaklanarak, varolan sarı-işbirlikçi sendikalar lehine sınıf ve kitle sendikalarının hayat haklarının ortadan kaldırılması amaçlanmıştır.

— Toplu sözleşme imzalayabilmek için bir sendikanın örgütlü bulunduğu işkolunda % 10 işyerinde ise yarıdan fazla üyeye sahip olma zorunluluğu getirilmiş, böylece özgür toplu sözleşme hakkı ortadan kaldırılmıştır.

— Bir dönemde tek sözleşme ile işçiler sürekli enflasyon ve zamlar karşısında işverenlerin azgın sömürüsünün keyifliliğine bırakılmıştır.

— Toplu sözleşme düzeninin belli takvimlere bağlanması, işverene gerekli önlemleri alma fırsatı tanımıştır.

— Toplu sözleşme imzalama yetkisi sadece sendika genel merkezlerine tanınmıştır.

— Arabuluculuk sistemi ile, işçilerin grev haklılıkları ortadan kaldırılmıştır.

— Grev kırıcılığı her türlü yasal yolla teşvik edilmiştir.

— Toplumsal bir suç olan lokavt yasallaştırılmıştır.

— Getirilen yasaklarla grev hakkı kuşa çevrilmiştir.

— Grev ertelemesi ile işverene ve siyasi iktidara istediği zaman grevi ortadan kaldırma hakkı tanınmıştır.

— Hak grevi, genel grev ve siyasi grev yasaklanmış, grev hakkı sadece toplu sözleşme görüşmelerindeki uyuşmazlık sonucu tanınmıştır.

— İşçilerin iş güvencesi tam anlamıyla işverenin keyfiliğine bırakılmıştır.

BÜTÜN ÇALIŞANLARA ÖZGÜR SENDİKALAŞMA, TOPLU SÖZLEŞME VE GREV HAKKI

Gelinen bu noktada, işçi sınıfının ve diğer çalışanların önündeki en önemli sorunlardan

Bak Sf. 9'da (2821-2822)

Bu sözleşmelere "evet" denilemez

- *Sendikacılar, işçilerin taleplerini karşılamadığını söyledikleri Türk-İş Hükümet anlaşmasını niçin kabul ettiğini anlamakta zorluk çekiyorlar.*
- *Ücret artışı % 142 değildir*
- *Toplu sözleşme sadece ücret değildir. İş güvencesi, insanca çalışma düzeni konularında açıklama yok.*
- *Enflasyonun 89 yılında % 60, 90 yılında % 45 olacağı kabul edilerek atılacak imza GREV hakkını ortadan kaldırmaktadır.*

Yazısı Sf. 8'de

Mahkeme kararıyla

Tes-İş İstanbul Şubesi Kongresi Yenileniyor

- *Tes-İş İzmir 2. nolu şubede genel merkez kaybett. Sınıf ve Kitle Sendikasını savunanlar kazandı.*
- *Tes-İş İstanbul Enerji işçilerinin iptal edilen kongreleri yenileniyor. Enerji işçileri sarı, uzlaşmacı teslimiyetçi sendika anlayışa karşı anlayacakları dilden son derslerini vereceklerini söylüyorlar.*

Tes-İŞ İstanbul 1.Nolu Şube yönetimini kazanan ve işyeri komiteleri örgütlülükleri ile başarılı bir çalışma yürüten Sınıf ve Kitle Sendikası yanlısı işçilere karşı oynanan oyun durmuyor. İstanbul Şube Kongresini Ankara 3 Nolu İş Mahkemesi kararıyla, hiç kimseye haber vermeden sessizce iptal ettirenler "Kayyum İstemi" ile tekrar mahkemeye başvurdular. İstanbul'dan işçiler bu mahkemeye taraf olarak gittiklerinde yeni bir oyunla karşılaştırar. Ankara 3 nolu İş mahkemesine giden işçi önderleri mahkemenin "Ankara 6. İş Mahkemesinde açılmış bir diğer davada kayyum ataması yapıldığından talebin reddine" kararı ile karşılaştılar. 6. İş Mahkemesinden durum araştırıldığında, 1 Nolu Şube Kongresinin iptali için davanın açıldığı sırada 6 İş Mahkemesinde de, Şube Genel Kurulunda oy kullanmayan Mahmut Okat adına kayyum isteğiyle yeni bir dava açılmış oldugnu gördüler. Bu davada da Tes-İş ve davacı avukatlarının aynı olduğu dikkat çekiciydi. Ve mahkeme 17.5.1989 tarihinde Ankara Barosundan iki avukat ve Sayıştan'dan bir denetçiyi kayyum olarak atıyor. Şimdi bu kayyumların görevi en kısa süre içinde kongreyi açmak. İşçiler Kayyuma "gelmeleri ve kongrelerini açmalarını" istediklerini ilettiler. Genel Merkeze teslim etmedikleri Şubelerini, Kongrenin yapılması için vereceklerini ve sarı, uzlaşmacı sendikacılara da son bir ders vereceklerini açıkladılar. Bu dersin tüm sarı ve işveren yanlısı düşünce ve kişilere unutamıyacakları bir ders olacağını da belirttiler.

TES-İŞ İZMİR 2 NOLU ŞUBE KONGRESİNİ "MUHALEFET" KAZANDI

Tes-İş İzmir 2 Nolu Şube Kongresini 25 oya karşılık 151 oyla muhalefet kazandı. Tes-İş Genel Başkanı Faruk Barut'un Kongre Başkanlığı yaptığı ancak muhalefet kazandı. Tes-İş Genel Başkanı Faruk Barut'un Kongre Başkanlığı yakptığı ancak muhalefetin gücü karşısında susmayı tercih eden merkez yöneticileri ve yandaşları İstanbul'dan sonra ikinci büyük yenilgiye aldılar. Görülen o ki enerji işçilerinin yüksek voltajı işverenlerden sonra sarı sendikacıları da çarpacak.

Cemal Temur başkanlığında göreve gelen yeni yönetimin işçileri söz ve karar sahibi kılacak, sendikal ve sınıfsal bilinç kazandıracak çalışmalara hızla girmesi tüm işçilerin isteği.

İLO Nedir

O (Uluslararası Çalışma Örgütü) Birleş-Milletler'e bağlı olarak çalışan ve üyeledevletlerin oluşturduğu bir uzmanlık kuşudur. Amacı ise, birçok ulusun biraraelerek çalışma yaşamına ilişkin uluslaraçalışma standartlarının oluşturulmasını ece "sürekli barışın temini" olan "sosyal etin" ve 'sefaletin kaldırılmasının' sağlatır. 1919 yılında kurulan İLO'nun bugün den fazla üyesi vardır.

O üyesi devletlerin, İLO organlarında ümet, işçi ve işveren temsilcileri olmak e üçlü bir şekilde temsil edilirler. Konfea giden 4 temsilciden 2'si hükümet, 1'i işn, 1'i işçi temsilcisidir.

O'nin hazırladığı sözleşmeleri onaylayan devletler, o sözleşmelerin gereklerini yegetirmekle sorumludurlar. Eğer, bir devnzaladığı sözleşmeleri uygulamazsa, İLO li aşamalardan sonra o devletin tüm dünamuoyu önünde teşhir etme hakkına sar.

ırkiye'de şimdiye kadar imzaladığı halymadığı sözleşmeler nedeniyle 1980 sonda birçok defalar İLO'nun gündemine iştir. Ancak, gerek hükümetin bir türlü e getirmediğ taahhütleri gerekse de işçi ilcisi olarak giden Türk-İş'in tavırları sonda Türkiye şimdiye kadar İLO'yu oyayı başarabilmiştir.

Bak Sf. 9'da (İLONEDİR)

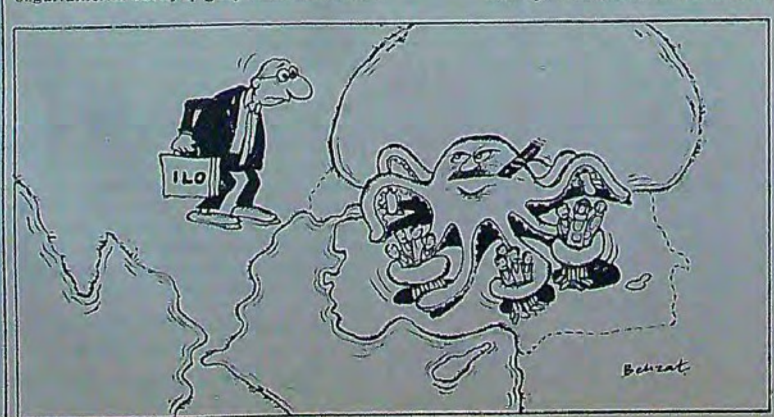
Uluslararası Çalışma Örgütü Toplanıyor

İLO ve Türkiye

1980 sonrasında sendikal faaliyetlere getirilen sınırlamalar ve sendikal özgürlüklere yapılan müdahaleler İLO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) dikkatlerinin Türkiye üzerinde yoğunlaşmasına neden olmuştur.

Başta 2821 ve 2822 sayılı yasalar olmak üzere yürürlükteki mevzuat, işçi sınıfının hak ve özgürlüklerini koruyup geliştirilmesinin önünde büyük bir engel oluşturmaktadır. Bu nedenle, Türkiye'nin durumu İLO tarafından yakından takip edilmektedir. Bunun, Türkiye işçi sınıfının sorunlarının çözümü açısından ne ölçüde etkili olabileceği ise olayın diğer bir boyutudur. Ancak yine de İLO'nun ilke ve normlarının mevzuattaki düzenleme-

Bak Sf. 9'da (İLO ve TÜRKİYE)



2. Sayımız DGM Savcılığınca Toplatıldı

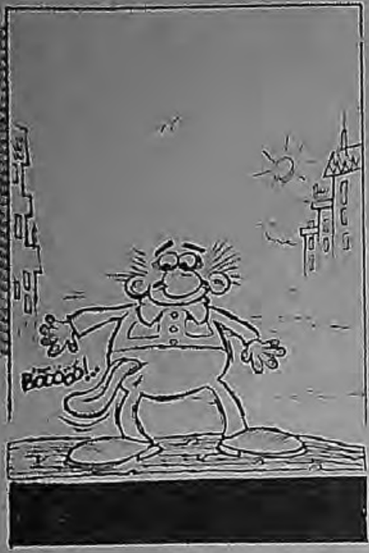
Gazetemiz 2. sayısı "1 Mayıs 1989 Mücadeleyi Kalıcı Kılmanın Zorunluluğunu Bir Kez Daha Gösterdi" başlıklı değerlendirme yazısından dolayı DGM savcılığınca toplatıldı.

Siyasal iktidarın basında yeralan eleştirilere ve yaşananların doğrudan aktarımına duyduğu rahatsızlık, kol kırmaktan makinaları toplamaya, yasaklardan, gazeteleri toplatmaya kadar vardı.

Bu tahammülsüzlük ve baskıların ağırlıklı olarak sol yayınlara yönelik olması, sisteme alternatifsizlik yutturmacılığının yıkılmaya yüztutmasındandır.

Gazetemiz 2. sayısının toplatılmasını toplumsal muhalefetin motoru olan işçi sınıfına somut gerçeklerin ve bilincin aktarılmasını engellemeye yönelik bir eylem olarak değerlendiriyor, yüklendiğimiz sorumluluğu yerine getirmekten geri durmayacağımızı duyuyoruz.

ÜCRET Kapitalist sömürünün değişik görünümlerinden biridir



Kapitalistler işçilerin ödenmemiş emeklerine elkoyarak biriktirdikleri sermayeyi yeniden üretime sokarlar. Böylece yatırım ve üretim faaliyetlerini hızlandırırlar. Yeni, yeni iş alanları açar, yeni, yeni işyerleri kurarlar. En çok kârı elde etmek için birbirleriyle kıyasıya yarışırlar.

İŞGÜCÜ TALEBİ (İŞ OLANAĞI) AZ, İŞGÜCÜ ARZI (İŞ ARAYANLAR) ÇOKSA, KAPİTALİST İSTEDİĞİ DÜŞÜK ÜCRETLE İŞÇİ BULABİLMEKTEDİR

(Açılan yeni işyerlerinde üretimin sağlanması için yeni işçilere ihtiyaç duyulur. İşte işgücü talebi, kapitalistlerin üretimin yürütülmesi için ihtiyaç duyduğu bu işgücüdür. İşgücü arzı ise, kapitalistlerin bu ihtiyaçlarını karşıladıkları çalışabilecek insan kaynağıdır.)

Artan işyerleriyle birlikte ihtiyaç duyulan işçi sayısı da artar. Fakat ihtiyaç duyulan işçi sayısının artması, işçi ücretlerinn yükselmesine yolaçmaz. İşgücü talebi (iş olanağı) az, iş arayanlar (işgücü arzı) da çoksa, kapitalist istediği düşük ücretle işçi bulabilmektedir. Özellikle nüfus artışının çok hızlı olduğu bizim gibi ülkelerde kapitalistler işgücü ihtiyaçlarını kolaylıkla sağlayabilmektedirler. Bunun nedini, çok büyük sayıda işsizlerin bulunmasıdır.

İŞGÜCÜNÜN AZATILMASININ DEĞİŞİK BİÇİMİ OLAN FAZLA MESAİ, FAZLA YIPRANMAK, İŞKAZASI VE İŞSİZLİKTİR

Kapitalistler sömürülerini artırmak için işgününü artırmak isterler. İşte fazla mesai de, işgününün uzatılmasının yeni biçimidir. Fazla mesai ile işçiler bedensel ve ruhsal olarak daha fazla yıpranır ve yorulurlar. İşkazaları artar, işsizlik çoğalır. Kapitalistler içinse çalışan işçi sayısının artması, masrafların artmasıdır. Bunun için kapitalistler işçileri fazla mesaide tutarak hem daha çok sömürürler, hem de işsizler sayısını kabartırlar.

FAZLA MESAİ, KAŞIKLA VERİP KEPÇEYLE ALMAKTIR

İşçiler, hayat pahalılığının içinde, eline geçen para biraz arttığı için fazla mesai vermek isterler. Fazla mesai ile işçilerin eline geçen para biraz artar ama kapitalistlerin eline geçen para (işçilerin fazla mesaiden doğan ödenmemiş emekleri) kat kat artar. Bunun için kapitalistler işçileri fazla mesaiye alıştırmaya çalışırlar. Böylece işçilerin hem daha çok sömürürler, hem de onların ''daha fazla ücret ve daha kısa çalışma haftası'' mücadelerini baltalayıp kırmaya çalışırlar.

İŞÇİLER FAZLADAN ALDIĞINI SANDIĞI PRİMLE, DAHA ÇOK YORULUR, YIPRANIR VE SÖMÜRÜLÜRLER

Ücretler çeşitli ücret sistemleri kullanılarak ödenir. Örneğin parça başına ücret, zamana göre ücret (yevmiye, haftalık, aylık), primli ücret... Kapitalistler emeğin yoğunluğunu artırmak için ençok primli ücreti kullanırlar. Söz gelişi, işçi 8 saatlik çalışma süresi içinde 80 bardak üretsin, 12000 TL gündelik alsın diyelim. 8 saat içinde bardak başına 150 TL çalışmış olacaktır. Bu ücret, temel ücret olarak kabul edilir. İşçinin 8 saatlik süre içinde ürettiği 80 bardaktan sonra, aynı süre içinde üreteceği her parça için işçiye prim ödenir. İşçi ise, bu prim için (eline biraz daha para geçsin diye) hızla çalışır, daha çok emek sarfeder daha çok işgücü harcar ve daha çok üretir. Kuşkusuz daha çok sömürülür. İşte emeğin yoğunluğunun artması budur. İşçi fazladan aldığını sandığı primle daha çok yorulur, yıpranır ve sömürülür.

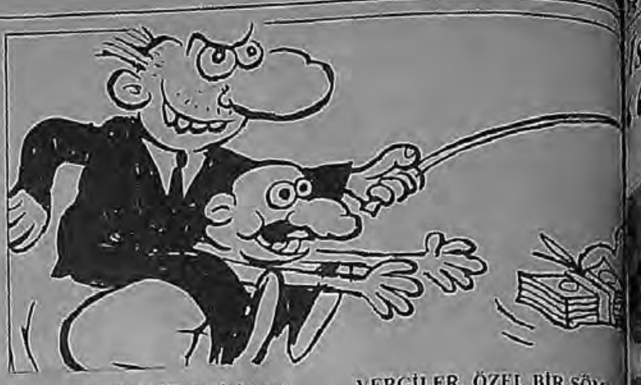
EMEĞİN VERİMLİLİĞİNİN ARTMASI, İŞÇİLERİN PARÇA BAŞINA ÜCRETLERİNİN DÜŞMESİDİR

İşyerlerinde yeni makinalar, çalışma yöntemleri ve teknik kullanılarak aynı ya da daha az bir çalışma süresi içinde, daha fazla mal üretilir. Böylece işçiler daha az çalışıp daha az yorulur ama daha fazla mal üretirler. Sözün gelişi, işçi yeni makina ve teknikle 8 saatlik çalışma süresi içinde 120 bardak üretsin. Örneğimizde daha önce 80 bardak üretiyordu. Görüldüğü gibi aynı 8 saatlik çalışma süresi içinde 40 bardak fazladan üretilmektedir. Daha çok mal üretilir ama mal başına harcanan emek miktarı azaldığından malın değeri azalır. İşçinin (ücreti) kendisi için çalıştığı süre (gerekli emek süresi) azalır ve işgücünün değeri düşer. Dolayısıyla patrona çalıştığı süre (artık-değer, fazla çalışma süresi) uzar, patrona daha çok mal üretir ve daha çok sömürülür.

Görünürde işçi için değişen birşey yok gibidir. Ücreti azalmamıştır, işgünü uzamamıştır. Bu yüzden bu yol, sömürünün en kolay sağlandığı yoldur. Günlük ücret sabit kalsa bile, işçinin kendisi içinçalıştığısüre azalmış, kapitalist için çalıştığı süre artmıştır. Yani daha çok artık-değer üretilmiş yani kapitaliste daha çok mal üretilmiş) üretilen parça başına göre işçi ücreti düşmüştür. Sömürü oranı ise artmıştır. Sözgelişi 1200 TL gündelik alan işçinin, 8 saatlik çalışma süresi içinde ürettiği parça başına ücreti 150 TL'den 100'ye düşmüştür. Günlük ücret ise sabit kalmıştır. 80 x 150= 12000 TL 120 x 100= 12000 TL

GERÇEK ÜCRET, İŞÇİNİN ELİNE GEÇEN PARANIN İHTİYACINI KARŞILAYACAĞI MALLAR KARŞISINDAKİ SATIN ALMA GÜCÜDÜR

İşçiler zorlu mücadeleler sonrasında sözleşmelerle zam alırlar. Ellerine daha fazla para geçer. Fakat bir önceki sözleşme dönemine göre ellerine geçen bu para ile daha az ihtiyaçlarının karşılandığını görürler. (örneğin kamu işyerlerinde, Türk-İş'in hükümetle anlaşması sonucu işçilere öngörülen ücret artışı ile, 1987 yılındaki ücretin alım gücüne ulaşılamamaktadır.)



Diyelim ki, bir işçi 12000 TL günlük ücretle çalışıyor. Saat başına 600 TL zam alma gündeliği 16800 TL olur. İşçinin gündelik ücretine aldığı zam oranı % 40'tır. Fakat aynı dönem içinde tüm temel ihtiyaç maddelerine gelen zamlar (örneğin elektrik % 40, kira % 30, genel yiyecek % 35, giyecek % 35.. vb) işçinin eline bu fazla (ücret artışını) parayı hayat pahalılığı silip süpürmektedir. Diğer bir deyişle işçi, eski sözleşme dönemine göre daha fazla para almasına rağmen evine daha az yiyecek, yakacak... götürmektedir.

(İşte işçinin eline geçen paranın, ihtiyaçlarını gidereceği karşısındaki satın alma gücü gerçek ücreti ifade eder.

Parasal ücret ise, işçinin işgücüne karşılık kapitalistten aldığı paradır)

Parasal ücretler ülkemizde hep artmaktadır. Buna karşılık artan hayat pahalılığı ve fiyat artışlarıyla gerçek ücretler düşmektedir. Bu, dün 60000 TL ile alabildiğimizi, bugün 100000 TL ile alamıyoruz, demektir.

ENFLASYON, SÖMÜRÜYÜ ARTIRMA YOLUDUR

Enflasyon, fiyatların genel olarak hızlı ve sürekli bir biçimde artmasıdır ve sömürüyü artırma yoludur. Fiyatlar arttıkça gerçek ücretler düşer, pahalılık ve işsizlik artar. İşçiler ve geniş emekçi yığınlar daha çok sömürülür ve yoksullaşırlar. Çünkü fiyatların artması kapitalistler için daha çok kâr demektir. Kapitalistler fiyat artışlarının enflasyonun) nedeni olarak, üretim maliyetindeki artışları özellikle işçi ücret artışlarını gösterirler. Diğer bir deyişle işçilerin aldıkları ücret artışlarının maliyete yansıması sonucu fiyatlar artar, derler. Fiyat artışlarından işçiler ve işçi sendikaları sorumlu tutulur. Politik olarak ücretlerin dondurulmasına, sendikal hak ve özgürlüklerin yasaklanıp kısıtlanmasına.. gidilir.

Oysa fiyat artışlarının nedeni kapitalist sistemdir. Yani kapatalistlerin 'daha fazla kâr, en fazla kâr' sağlama hırsıdır. Ücret artışları, fiyat artışlarının, hayat pahalılığının (enflasyon) yolaçtığı bir sonuçtur.

Ülkemizde bir malın maliyet giderlerinin çok çok azın (% 5'ini) ücretler oluşturmaktadır. Hammadde, sabit giderler ve diğer masraflar... gibi maliyet giderlerinin yanında ücret artışları çok az bir miktardır. Onun için fiyatları ücretler belirlenemez.

VERGİLER, ÖZEL BİR SÖMÜ ŞEKLİDİR (yoludur)

İşçi ve memurlardan kesilen vergile ları ücretlerin % 45'e varan büyük b mürü tutmaktadır. Üstelik ellerine den vergiler kesilmektedir. Ülkemizde geniş emekçi yığınları nüfusun büyük ğunluğunu oluştururlar. Bugün topla gilerin büyük ve önemli bir bölümün den ve emekçilerden kesilen vergiler maktadır.

Kapitalistler ve serbest meslek sahip gilerini, vergi dairelerine kendi istekle beyan edilen gelir üzerinden ödemek Bunlara zarar gösterme, az vergi v çırma.. açıktır. Vergi muafiyeti ve ve rimi de kapitalistlerin ayrıcalığıdır. Ç sal düzenlemeler onların çıkarlarına zenlenir. Vergi de işçilerin, emekçilerin leri ellerine geçmeden gerçekleşen özel mürü yolu olarak işler.

KAPİTALİST SÖMÜRÜ SIN TANIMAZ. RENGİ, DİLİ VE ULU OLURSA OLSUN KAPİTALİSTL AMACI, DAHA ÇOK KÂR, DAH ARTIK-DEĞER, DAHA ÇO SÖÜMÜRÜDÜR

Gelişmiş kapitalist sınırlandırılab sizlerin sendikalı işçilere karşı kullan nın önüne geçmiş ve önemli ücret art lamışlardır. Bu sonuca büyük ölçüde rakılmış ülkelerdeki sömürüden gel ke işçilerinin bir oranda pay almaları çekleştirilmiştir.

Gelişmiş kapitalist ülkelerdeki kap hem ucuz işgücü kaynağı olan geri k ke insanlarının emeklerini kendi ülk sömürürler, hem de bulunduğu yerd rürler. Kapitalistlerin ucuz işgücünü duğu yerde yatırıma gitmesi, gelişm list ülkelerdeki iş olanağının (işgüc durmasını ve işçi ücret artışlarının s rılmasını doğurabilecektir. O ''otomasyon'' adı verilen teknik, gel pitalist ülkelerde işsizliğin ortaya çık işsizlerin sayısının büyümesine ve d işçi ücretlerinin düşmesine yolaçab Yeni yeni fabrikalar açılıp iş alanlar bile, iş olanağı (işgücü talebi) azalm Çünkü kapitalistler için amaç işçiler ücret ödenmesi, daha çok işçinin i değildir. Daha çok kâr, daha çok art daha çok sömürüdür.

EGİT-DER

Eğitim Emekçileri SENDİKALAŞMAK İstiyor

• Eğitim emekçilerinin örgütlenme mücadeleleri, ekonomik-demokratik hakların iyileştirilmesi ve bilimsel-demokratik bir eğitim sistemi için verilecek mücadeleyle birleştirilerek içiçe yürütülmelidir.

20 Mayıs 1989'da Beşiktaş Tarihi Çay Bahçesinde Eğit-Der İstanbul temsilciliğince düzenlenen geceye büyük çoğunluğu çalışan öğretmenlerden oluşan büyük bir kitle katıldı. Gecede dünden bugüne yaşananlar sergilendi. Eğitsel sorunlar üzerinde duruldu ve eğitim emekçilerinin grevli toplu sözleşmeli sendika istemleri dile getirildi.

Bugünden eğitim sistemi, özerk, bilimsel ve demokratik yapıdan çok uzak bir yörüngeye oturtularak alabildiğine gericileştirilmiştir. Eğitimin temel ögeleri öğretmenler, dayanılmaz yaşam zorlukları içinde savrulup gitmektedir. Ne ücret artışı isteminde bulunabilmekte ve ne de eğitimin faşistleştirilmesine müdahale edebilmektedirler. Örgütlenme hakları ellerinden alınmış, gerici eğitim sisteminin zorunlu uygulayıcısı durumuna getirilmişlerdir.

Eğitim emekçilerinin sorunlarının en önemli yönünü örgütlenme sorunu oluşturmaktadır. Uzun bir genel suskunluktan sonra eğitim emekçileri dar anlamıyla da olsa bir örgütsel arayış içine girmişlerdir. Eğit-Der bu arayışın zorunlu ve biçimsel bir ifadesidir.

Eğit-Der eğitim emekçilerinin örgütlenme mücadelelerinin (en geniş çalışan-çalışmayan öğretmenlerin ve eğitim hizmetlilerinin kucaklanarak) meşrulaştırılacağı bir alan olmalıdır. Bu nedenle çalışan öğretmenlerve eğitim hizmetlileri ilk elde Eğit-Der'de kavranmalıdır. Eğitim sisteminin tüm sorunları saptanıp tartışılmalı ve somut çözümlemeler üretilmelidir. Örgütlenme hakkını alabilmek, grevli toplu sözleşmeli sendikalaşmayı yaratabilmek için mücadelenin içine çekilmeleri sağlanmalıdır. Öğrenciler, öğrenci ailelerine de bu konu kavratılarak destekleri sağlanmalıdır.

Eğitim emekçilerinin örgütleme mücadeleleri, ekonomik-demokratik hakların iyileştirilmesi için ve bilimsel-demokratik bir eğitimi sistemi için mücadeleyle birleştirilerek, içiçe yürütülmelidir.

Eğitim sisteminin bütün sorunlarına yönelik çözümler üretilmelidir. Eğitim politikaları belirlenmeli ve bu politikalara uygun programlar saptanmalıdır. Gerici-şoven eğitim sistemine karşı bilimsel-demokratik eğitim mücadelesi verilmelidir.

Eğitim emekçileri grevli-toplu sözleşmeli sendikalaşma için, kendi özgül koşullarını ve genel somut koşulları değerlendirerek gerekli mücadele biçim ve araçlarını yaratmalıdırlar. Kuşkusuz sorunu yaşayan eğitim emekçileridir. Onun için eğitim emekçilerinden ve eğitim alanlarından başlayarak örgütlenmeye gidilmelidir.

Bu örgütsellik eğitim emekçilerinin söz ve kararının yapılaştığı kalıcı bir örgütsellik olmalıdır. Onun için en geniş eğitim emekçilerini kapsamalı ve bilimsel dünya görüşüne dayalı ilke, politika ve programlara dayanmalıdır.

Bu açıdan çalışan eğitim emekçilerinin en geniş kesimini kuçaklayan, bilimsel bir dünya görüşüne dayanan bir sendikal birliği yaratma mücadelesi kısa soluklu olark düşünülemez.

Gerek yaşadıklarımız ve gerekse dünya deneyimi göstermiştir ki, mücadeleyle kazınılmayan haklar ve örgütsellikler kalıcı olmaıştır. TÖS, TÖB-DER örneği bunun için yeterlidir. Onun için yasal boşluklara sığınarak sadece sendika istemek yeterli dğil, bilimsel dünya görüşüne dayanan en geniş eğitim emekçilerini kapsayan kalıcı bir sendikal yapıyı yaratmak için mücadelenin örgütlenmesi gerekmektedir.

Eğitim emekçilerinin kendi özgül koşullarına uygun olarak belirlenen eğitim emekçileri komitelerive konseyleri, grevli toplu sözleşmeli sendikal birliğinin yaratılmasınınçekirdekleri olacaktır. Yaşananın sıcağı içinde verilecek bu örgütlenme mücadeleleri, tüm diğer çalışan emekçi kesimler ve işçi sınıfının mücadelesini verdiği sendikal birlik içinde düşunulmelidir. Ancak bu şekilde (işçi sınıfı ile yanyana, içiçe) birlikte kucaklanarak en üst örgütlenme biçimlerine varacak olan sendikal birlik, kalıcı bir nitelik taşıyacaktır.

Doktorlar bu kez reçeteyi kendilerine yazdılar;

'Sorunları Aşma SENDİKALAŞMAYLA Mümkünd

• Artık hastanelerde hastalara yeterli zaman ayrılacak.

• Doktorların eylemleri, ülkemizdeki sağlık politikasının çarpıklığını teşhir edecektir.

Kimbilir kaç defa hastahane kapılarında saatlerce bekleyip 1-2 dakika içinde muayene olarak geri dönmüşüzdür. Kimbilir kaç defa doktor hatasından dolayı meydana gelen ölüm ve sakat kalma olayı duymuşuzdur. Ve her seferinde suçlananlar doktorlar, hemşireler ve sağlık personeli olmuştur.

Oysu bu durumdan doktorlar ve diğer sağlık personeli de şikayetçidir. Her doktorun bir günde 100-150 hastaya (S.S.K.'da 200'ü aşar) bakmak zorunda olduğu ülkemizde doktorlar da fiziki güçlerinin çok üstünde hasta bakmak, yanısıra ortaya çıkabilecek tıbbi sakıncaların sorumluluğunu ve rahatsızlığını duymakta.

Haftalık 45 saatlik mesainin üstünde bir doktor yine haftada en az 60 saat nöbet tutmakta, bazı doktorlar için bu nöbet süresi 90 saate kadar çıkmaktadır. Yakın zamana kadar bu nöbetler karşılığında hiçbir ücret alamayan doktorların haklarını istemelerine karşılık verilen ise 24 saatlik nöbet ücreti olarak 1620 TL olmuştur. Yani saat başı 67.5 TL.

Tıp fakültesinin kontenjanlarının artırılması, fakat eğitim düzeyinin düşürülmesi sonucunda gerekli bilgilerle donatılmadan mezun olan doktorlar, hastalarının tıbbi sorumluluğunu (yasal ve vicdani) tek başlarına taşımak zorundadırlar. Bir çok hastahanede yeterli donatımının olmamasının sorumluluğuda doktorlara yüklenebilmektedir.

6 yıllık bir doktorun, eline geçen 440 bin TL. ile insanca bir yaşam sürdürmesi, fiyatları oldukça yüksek olan tıbbi gelişmelerle ilgili yayınları takip edebilmesi ve böylece hastalara daha iyi hizmet sunabilmeside mümkün değildir.

ÇÖZÜM ARAYIŞLARI SENDİKALAŞMAYI DAYATIYOR

Bütün bu sorunlar karşısında doktorlar ve diğer sağlık personeli çeşitli biçimlerde seslerini duyurmak istediler.

Büyük illerde (İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya gibi) ''beyaz yürüyüşler'' düzenlendi. Yemek boykotları yapıldı. 24 saatlik çalışmalarına uygun görülen 1620 TL'ler Başbakan Turgut Özal'a postalandı. (ÖZAL'a postalanan paralardan bir daha haber alınamadı.) Toplu nöbetler tutuldu.

Şimdi ise gündemde, hastalara bilimsel anlamda yeterli zaman ayırma eylemi var. Aslında bir eylem olmaktan çok doktorların hastalara karşı görevlerini yerine getirmesi anlamına geliyor, yeterli zaman ayırma.

Ne var ki, sağlık personelinin bu çok yönlü sorunları, güncel kazanımlarla çözülecek gibi değil. İşte bu gerçeğin bilincinde olan doktorlar sendikalaşma talebini yükseltiyorlar. Sağlık alanında, tam yetkili sendikalaşma hakkını istiyorlar. Toplu sözleşme yapmak, hastahane yönetimine katılmak ve genel sağlık politikasının oluşturulmasında söz ve karar sahibi olmak istiyorlar.

SAĞLIK HİZMETLERİNDE KÂR AMACI GÜDÜLMEKTEDİR

Ülkemizdeki sağlık sorunu, sağlık personelini de kapsar. Bir şekilde bir bütün olarak ele alınmak zorundadır.

Emperyalizme olan bağımlılığı sı doğrultusunda gündeme gelen 2 rarlarının temel anlayışlarından b letin sosyal harcamalarını azaltı doğrultuda bütçede sağlık harca rılan pay azaltılarak % 2'ye düş Bunun sonucu etkin bir sağlık hi lan hastahaneler olmuştur. Yine nın bir uzantısı olarak sağlık hi retli bir hale getirilmiştir.

Son olarak da, devletin sağlık a mamen çıkması, sağlık hizmetler tirilmesi gündeme gelmiştir. Tıp nin kontenjanlarının artırılması, işsiz kalma tehlikesine yol açark lık kuruluşları için de ucuz işgücü ratmaktadır.

İlaç pazarını elinde tutan büy den, özel sağlık hizmetlerine kada lığı yoğun bir sömürü ve kâr a maktadır. Uygulanan ve hedefle lar, insan sağlığını daha da tehli rek, bu alana yatırım yapan Kapit larını daha da artıracak nitelik

İşte, doktorların eylemleri do de ele alınırsa ve doğru bir prop pılırsa, sağlık alanındaki bu oyun meye yarıyacaktır. Aksi taktirde doktorlar olabilir.

kenderun Halkevinin düzenlediği panel yapıldı

Günümüzde İşçiler ve Sorunları"

enderun Hallevi'nın düzenlediği "Günü-
e İşçiler ve Sorunları" konulu panel,
ayıda Demir-Çelik işçisinin, diğer işkol-
lan işçilerin katılımlarıyla yapıldı. DİSK
tı Maden-İş Sendikası Başkanı Çetin Uy-
e Türk-İş/Yol-İş Sendikası Eğitim Dai-
şkanı Yıldırım Koçun panelist olarak ka-
ı ancak izleyicilerle karşılıklı söyleşi bi-
de süren panel sonrası özellikle grevci
in ortak görüşü şu oldu: "İ.D.Ç. işçi-
n grevde olduğu bir dönemde Halkevi-
şçilerin sorunlarına yönelik çalışması ol-
ı önemli. Konuşmacılarla izleyiciler ara-
özgür tartışma ortamı yaratılmış olması
bir önemli. İşçilerin sorunlarının sade-
retler olmadığı, ücret mücadelesinin bi-
leri politika ile yakından ilgilenmeleri ge-
rini kavratması, sorunun çözümünün iş-
ı kendi örgütlü gücünden geçtiğini, gre-
aşarıya ulaşabilmesi için nassıl bir çalış-
rütülmesi gerektiği, 12 Eylül'ün işçi sı-
rafından nasil değerlendirilmesi gerek-
önlü aktarılanlarla oldukça başarılı bir
oldu."

konuşmayı yapan Yıldırım Koç özetle
örüşleri aktardı: "1970'lerin sonlarına
ı işçiler toplu sözleşme düzeninden ya-
narak grev haklarını kullandılar, oy güç-
de kullanarak belli kazanımlar elde et-
1980 yılına gelindiğinde işçi sınıfından
ların kazanımlarından rahatsız olan çev-
n saldırıları ile karşılaştılar. Rahatsızlık-
tı ekonomilerinin girdiği bunalım olan

ve bundan çıkış arayan çevreler, çıkışı, işçi ücretlerinde düşüşte ve de bazı üretim dallarının Türkiye'ye aktarımda buldular. 12 eylül olduğunda işçiler can güvenliğinin sağlandığı gerekçesi ile sevindi, özellikle kamu işyerlerinde grevsiz iyi sözleşmeler imzalanacağı ümidi yaşadı. Bu Türk-İş'e egemen olan bir düşünceydi ve o nedenle 12 Eylül tıpkı 12 Mart'ta olduğu gibi askeri mudahale desteklendi. DİSK ise 12 Eylül'ü kabullendi. Ancak 82 Anayasa'sının sendikal hakları ortadan kaldırması, yapılan sözleşmelerin işçilerin isteklerini cevaplamaması hoşnutsuzluğu getirdi. "Umut" beklenerek oy verilen ANAP'tan hızla uzaklaşarak açıkça "oy vermeme" kampanyalarına varıldı.

İşyerlerinde işçiler sendikalarını da aşarak eylemlere girdiler. Böylece 1- İşyerlerinde ortak sınıf kavgası, 2- Kamuoyunda meşru olarak görülen eylemler, 3- Türk-İş tarihinde ilk kez "iktidara oy vermeme" tavrı olarak gözüken değişimler oldu.

1989 yılı Türkiye'de İşçi Sınıfı hareketinin canlanacağı, canlı gelişeceği, bu gelişimin sendikalara yansıyacağı, sendikal yapıların ve işleyişlerin değişeceği, geçmişteki atıl yapıdan kurtarılacağı ve oldukça sıcak bir yıl olacağı benziyor."

İkinci konuşmayı yapan Çetin Uygur özetle şu görüşleri aktardı: "Türkiye işçi sınıfı tarihinin en büyü keylemlerine girişti. Herkesin üzerinde görüş birliğine vardığı bu kendiliğindenci eylemler bir yanıyla siyasi iktidarı bir yanıyla sendika yönetimlerini de hedefliyordu. İktidarın, işçilerin "dürtüklendiği" yönlü suçlamasına karşın işçileri gerçekten dürtükleyen vardı ve bu da yaşanılan düzendi. Rakkamların gösterdiği kadarıyla azgın bir sömürü karşısında yıllardır susan işçiler siyasi bir önderlik taşımayan ama kendi çıkardığı önderleriyle tavır belirliyorlardı. Bu tavır aynı zamanda tüm halk kesimlerininistemlerinide yansıttığı için büyük destek alıyor.

İşçileri bu noktaya getiren 12 Eylül generallarinin, uluslararası sermayenin istemleri doğrultusunda yaptığı Anayasal, yasal düzenlemeleridir? Örgütlenme hakkının ortadan kaldırıldığı, işçilerin işyerlerinden doğan haklarını alma mücadelelerinin engellendiği düzenlemelere karşı suskunluk dokuz yıl sonra yırtıldı. İşçilerin bu eylemlerinden ürken sadece egemen çevreler değildi. Sendika yönetimleri de işçilerin bu ayağa kalkışından duydukları korku nedeniyle işçilerin önüne geçmek zorunda kaldılar.

Şimdi yapılması gereken işçilerin bu güçlerini daha bir nitelleşmesini sağlayacak, mücadelelerini kalıcı kılacak örgütlülüklerini yaratmalarıdır. Bu örgütlülükler işyerleri temelinde, somutta yaşanan mücadelenin içinden doğurulacakörgütler olup sendikal yapılarına müdahaleyi, grevlerinin başarıya ulaşmasını, işçilerin sendikal ve sınıfsal bilinçle donanmalarını, koşullara uygun mücadele ve sorunlara çözüm yollarını yaratacak olan işyeri komiteleridir. Örneğin Demir-çelik işçilerinin bugününsomutundan çıkararak yaratacakları bu örgütler bir yandan grevdeki dayanışmayı sağlarken diğer yandan arkadaşlarına en geniş bilgileri taşıyacaktır. Tek tek arkadaşlarını sorunları ile ilgilenmekten grev sonrası kazanılan hakların kalıcı haklar olabilmesinin yollarını bulup çıkarabilecektir. Çünkü ekonominin ve politikanın karar noktalarını ellerinde bulunduranlar alacakları bir kararla veya uygulamalarla en kısa zamanda kazandıklarımızı sıfıra indirebilirler.

Bugün büyüyen işçi eylemlerinin taşıdığı suyun kendi değirmenlerine akmasını isteyenlere engel olacak olan da işçilerin bu örgütsellikleri olacaktır. Yani her başarı işçi sınıfının kendi değirmenine su taşımalıdır. Bugün sınıfın siyasi önderliğinin olmaması işçileri bu konuda daha bir duyarlı ve dikkatli çalışmaya zorlamaktadır da.

12 Eylül öncesi var olan DİSK'in salt ekonomik temeldeki yaklaşımları, antifaşist doğrultudaki eylemlerinin kalıcı kılınamaması bugünkü dağınıklığın nedenlerinden biridir. DİSK'in topal gelişiminin getirdiği sınıfın suskunluğu bugün aşılmakta, gelecek günlerin daha sıcak yaşanağı görülmektedir."

T.O. Başkanı Dr. Selim Ölçer;

Halkın Sağlığını Korumak İstiyoruz'

Soru - Öncelikle sorunlarınızı öğrenmek
ruz. Sağlık emekçilerinin sorunları ne-
?
. Selim Ölçer - Öncelikle sağlık persone-
tanımını yapmak lazım. Niteliklerini üre-
emeğiyle geçinen insandır sağlık perso-
Bu insanlar, 80 sonrası, tüm çalışan in-
rın bir parçası olarak, yaşamlarında be-
ir farklılık gözlediler. Özellikle 80 son-
da sağlık personeline yönelik gerek eko-
k gerek demokratik gerekse sosyal hak-
da bir gerileme yaşandı. Önce reel ücret-
le yüzde 50-80 arasında bir düşüş oldu.
n dışında hekimlere yönelik zorunlu hiz-
çalışma koşullarının bozukluğu, nöbet
sı iznin kaldırılması ve idarecilerin iznine
ılması ve bu fazla çalışmanın bedelinin
memesi gibi haksızlıklar gündeme geldi.
nrasında bu haklarda bir düşüş yalnız-
ğlık personeline yönelik değil, tüm çalı-
ra yönelik bir politikanın sonucuydu. Ve
lar çalıştıkları yerlerde hak aramanın
rının tıkalı olduğunu gördüler. Bunun dı-
devletin bilinçli ya da bilinçsiz (böyle
orum getireyim) sağlık hizmetlerine ayır-
payın sürekli düşmesi, halkın sağlığı adı-
ötü bir puan olarak yazıldı. Bunun so-
nda hizmetler durdu, koruyucu hizmet-
eriledi, tedavi edici hizmetler ön plana
Taşradan büyük kentlere akın eden in-
r hastane kapılarında yığıldılar. Hekim-
teliksiz hizmet etme durumunda bırakıl-
. Zamanla gerek bu hizmeti üretenler ge-
tüketenler sağlık hizmetinden yakınır ol-
. Ve insanlarda mesleklerine yabancılaş-
gilimi hızla gelişti.
ada bir nokta çok önemli. AET'na gi-
iz, onun standartlarını yakalayacağız adı
la, 500 insana bir hekim politikasıyla, ge-
ndu tıp fakülteleri açıldı. Tıp öğrencile-
niteliksizliği ortaya çıktı. Diğer eğitim
lerinde olduğu gibi, tıp eğitimde de ak-
lar görüldü. Mezuniyet sonrası eğitim,
anlık eğitimi, uzmanlık sonrası sürekli
n, bütün dünyada kurumlaşmasına karşı
ülkemizde geri bıraktırılmıştır. Bu ba-
r sorun gibi görülüyorsa da, hekimlik
değil dinamiktir. Kendimizi geliştirmek,
yakalamak zorundayız. Ekonomik ola-
ardımlar kesilince, döner sermaye ka-
arının artması için paraya yönelik sağ-
zmetleri arttı. Eğitim hizmetleri giderek
plana düştü.
. Soru- Bu sorunların devamında, bugün
en noktanın ilk adımları nasıl atıldı?
. Selim Ölçer - Bunun nesnel koşulları
. İnsanlar kötü ortamlarda yemek ye-
en, uyumaktan, küçücük odalarda saat-
nöbet tutmaktan, haftada 70-80 saat ça-
ktan, kendi mesleğine yabancılaşmak-
bir şeyler üretememekten bunaldılar. Ve

bu bunalımlarını dile getirecek ortam bulamadılar. Bunun yöntemlerini aramaya başladılar. Bu arada gündelik olaylar oluyordu. Örneğin, Çalışma Bakanı İmren Aykut'un "doktorlar paraya doymuyor" şeklinde bir demeç vermesi tepkilere yol açtı. İ.Aykut'a protesto telgrafı çekildi. İşçilerin yaptığı pasif eylemler bize örnek oldu. Onların eylemlerini akılda tutup, hak aramanın yollarının güçlülükten geçtiğini görüp, hekimler bir şeyler yapmanın gereğine inandılar. Ve her hastaya yeterli zaman ayırma eylemi başladı. Yöneticilerin 100-150 hastaya baktırmak zorunda bıraktıkları hekimlerin insani bir çalışma altında olmadıkları gerçeğini vurgulamak gerektiğini biliyorduk. Bunu yaptık. Bu aynı zamanda halkın sağlığını ve hekimlerin kendi haklarını korumaktı. Şimdi Ankara'da ağırlıkla bu uygulama var.

İ.S. Soru - Hastaların tepkileri nasıl oldu?

Dr. Selim Ölçer - Muayene olan hastalar, bu işten çok memnun kaldılar. Ama işimiz zor. Bunu geniş kesimlere anlatmak zorundayız. Yani yönetimin hataları yüzünden veremediğimiz hizmetten dolayı, hastane kapılarında yığılmalardan, muayene olamadan geri dönen insanlardan dolayı sorumluluk bizim değil, devletindir.

Artık hekimler bugüne kadar seslerini çıkartmadıkları konulara mudahale gereği duyuyorlar. Devletin size verdiği her işi, yani bilimsel ve hukuksal olmayan, anlayışınıza sığmayan her işi yapmak yerine, bir insan olarak, bilime ve hukuka uygun olan işi yapmak, böyle bir tavır koymak çok önemlidir.

İ.S. Soru - Birazda ATO üzerinde konuşmak istiyorum. Nasıl bir yönetim anlayışınız var? Neler yapıyorsunuz?

Dr. Selim Ölçer - ATO'da 1986 yılından itibaren çağdaş hekimler yönetimde. Yönetime gelmeden çağdaş hekimler bir program yaptılar. İnsanı savunmak hakkını, herkese sağlıklı yaşam hakkını, insan hakları ihlallerine karşı çıkılması gerektiğini programlarına aldılar. Sağlıklı çalışma ortamının yaratılması, insanca yaşayabilmenin her türlü koşulu o programda öngörüldü. Bunun dışında önemli birnokta daha vardı. Hekimlerin devletin fikrini yürütecek, memuru olarak algılanmasının doğru olmadığını, hekimlerin birer bilim adamı olduklarını, insiyatif kullanmalarının zorunlu oldukları şeklinde bir öz vardı programda.

Bizim örgütlenme için önerdiğimiz model ileride sendikalaşmak hedefini gözetiyor. Giderek işyerlerinde temsilcileri belirlemeden tutun da, temsilciliğin nasıl daha iyi çalışacağına dair geniş bir yelpazede çalışmalarımız sürüyor. Tabii bu uzun bir uğraşı gerektiriyor. Ülkenin yasalarından kaynaklı problemlerimiz var. Anayasa da kamu kesiminde çalışanlar sendikalaşamaz diye bir madde yok. Ayrıca hükümetin İLO ile imzaladığı, tüm çalışanlara sendikalaşma hakkı gibi maddeler, hukuki açıdan bizlere cesaret veriyor. Ama biliyoruz, bu sorun ülkenin demokratikleşmesi sürecinden ayrı değildir. Ve sendikalaşma hakkının mücadele yoluyla elde edilmesi gerektiğine inanıyoruz. Örneğin, 1963'lerde verilen grev ve toplu iş sözleşmesi hakları 80'den sonra ne hale geldi. 80'lerde işçi örgütleri bu haklarını savunamadılar. Çünkü, mücadele ile elde edilmiş bir hak değildi.

İ.S. Soru - Bundan sonra neler yapabileceksiniz?

Dr. Selim Ölçer - Şimdi, sendikalaşma çabalarımız sürecek. Toplu nöbet eylemleri de sürecek. 11 Haziran'da bir miting kararımız var. Bu arada farklı pasif eylemlerimiz olacak.

Bu gelinen noktanın bütün çalışanlara örnek olmasını diliyorum. Elbette yönetim bizlere tavrını koyacak. Elbette 'işte yine 80 öncesine dönmek istiyorlar' diyecekler. Ama benim sağlık personelinde gözlediğim bir olgu var. Artık insanlar 'aman susun, anarşi hortlar' gibi bir korkuya kayılıp susmak istemiyorlar. Düşünen, konuşan, konuştuğunu anlatan insanlar olmak istiyorlar. Bu konuda kararlılıklarını gördüm. Böyle bir işin içinde olmaktan onur duyuyorum.

Şunu da eklemek istiyorum. Türkiye'de yurtseverlerin, demokratların öncülüğünde sağlık alanında belli bir kitlesel hareket gelişti. Zor günler geçirdik. İlerde daha da zor günler bekliyoruz. Zaten bu ülkede yurtseverlerin, demokratların kaderidir diyeyim, hiç kolay günler yaşamadılar.

İ.S. - Teşekkür ederiz.

Dr. Selim Ölçer - Ben de teşekkür ediyorum.

Greve doğru

• Petrol-İş İstanbul Şubesi'ne bağlı Korozo Plastik'te grev kararı alındı.

Korozo Plastik Sanayii'nin Petrol-İş İstanbul Şubesi'ne üye 170 işçisi greve hazırlanıyor. İşçiler, işverenin uzlaşmaz tavrı üzerine toplu sözleşmeden bir sonuç çıkmaması üzerine değişik eylem biçimlerine başvuruyorlar.

Ortalama brüt ücretin 183 bin TL. olduğu işyerinde, toplu sözleşme taslağı, anket yöntemiyle işçiler tarafından belirlendi. Daha sonra bütün işçilere açık olarak yapılan bir toplantıda son şeklini alan taslağa göre işçilerin istekleri şöyle; 1. yıl 550 bin TL., 2. yıl 650 binTL. ücret artışı, 400 bin TL. izin parası, birer maaş tutarında bayram parası, 3 ton kok kömürü tutarında yakacak parası, ayrıca daha önceki sözleşmede yer almayan yılbaşı ödentisi ve giysi yardımı, kıdem ve ihbar tazminatlarının artırılması, 18-21-24 gün olan ücretli izin sürelerinin birer hafta artırılması ve en önemli taleplerden birisi olarak da 40 saatlik iş haftası.

İşçilerin bu taleplerine karşılık işverenin teklifi ise ücretler konusunda 1. yıl için 200 bin TL., 2. yıl için 200 bin TL. ve sadece geçmiş sözleşmede yeralan sosyal yardımlar için yüzde 100 oranında bir artış. İşverenin bu teklifleri işçilerin isteklerinin çok altında kalıyor.

İşveren, bu arada boş durmuyor. Kendi açısından greve o da hazırlanıyor ve işçilerin birliğini bozmak için çeşitli oyunlara girişiyor. Bunlar arasında işyerini başka bir yere taşıma hazırlıkları, muhtemel bir grevde grev kırıcı olarak kullanmak amacıyla işçi alımı, bir yandan tehditle bir yandan da çeşitli vaatlerle işçileri sendikadan ayrılmaya zorlamak belirtilebilir.

O kendi oyunlarını tezgâhlayadursun, işçiler de yaptıkları çeşitli eylemlerle mücadelelerini sürdürüyorlar. 1 Mayıs'ta toplu viziteye çıkan, daha sonra üretimi yavaşlatan ve yemekhanede çeşitli konuşmalar yaparak saygı duruşunda bulunan Korozo işçileri şimdi de toplu sözleşmeleriyle ilgili eylemlerini sürdürüyorlar. Erkek işçiler sakal bırakırken kadın işçiler de siyah başörtüsü takıyorlar. Ve bütün işçiler fazla mesaiye kalmama eylemi yapıyorlar. Korozo Plastik'in üretimi de azalmış durumda.

YAPILAN TOPLANTILAR GELECEĞE IŞIK TUTMA KONUSUNDA DAHA İŞLEVLİ KILINMALIDIR

Gelinen noktayı değerlendirmek ve gelecekte izlenecek notayı saptamak amacıyla işçiler 21 Mayıs Pazar günü bir toplantı yaptılar. 70 kadarişçinin katıldığı toplantı işverenle yapılan görüşmelerin aktarılmasıyla başladı. Daha sonra siyah başörtüsü takma ve sakal bırakma eyleminin işçilerin birliğini göstermek açısından önemi anlatıldı ve bu eylemlere katılmayan işçilere "bunları göze alamayanlar, grev mücadelesine nasıl dayanacaklar?" sorusu yöneltildi.

Uyuşmazlık tutulan 32 maddenin okunmasından sonra, geçici işçi olarak alınan arkadaşların da mücadeleye kazanılması için çaba harcanmasına karar verildi. Eylemlerin toplu vizite gibi daha değişik biçimlerle de sürebileceği belirtildi.

Toplantının geri kalan uzunca birbölümünde de işyerindeki günlük sorunlar ve çözümleri tartışıldı. Yaklaşık 20 gün sonra greve başlanması beklenen bir işyerinde sanki grev söz konusu değilmiş, normal çalışma sürüyormuş gibi günlük konulara bu kadar fazla değinilmesi toplantının çok önemli bir eksikliğiydi. Grevin nasıl örgütleneceği, hangi konuların öne çıkartılacağı, grev komitesi kurulması gibi konuların, kısaca grevin nasıl bir savaş okuluna dönüştürülebileceğinin, nasıl başarıya ulaştırılabileceğinin çok daha geniş boyutlu ve ayrıntılı tartışılması gerekirken bu yapılmadı.

ÇOK YÖNLÜ SORUNLARIN ÇÖZÜMÜ, BELLİ BİRPROGRAMA UYGUN BİR İŞBÖLÜMÜYLE OLABİLİR

Grevin gelip kapıya dayanmasına rağmen, yapılması gereken hazırlıkların yapılmamasının en önemli nedenlerinden birisi de öncü işçilerin bütün dikkatlerini 27 Mayıs'taki Şube Kongresine çevirmesidir.

Yapılması düşünülen toplu vizite eyleminin yapılmamasının, önerilen grev komitesinin ertelenmesinin nedeni olarak hep kongreye yönelik olarak yapılan hazırlıklar gösterilmektedir. Elbette ki işçiler kendi güçlerini sendika yönetimlerine oturtmalıdırlar ve kongreler bu açıdan büyük bir öneme sahiptir. Ama hayat çok yönlü sorunları getirip dayatmaktadır. Mücadelenin başarıya ulaşabilmesi için bu sorunların hepsinin üstesinden gelinmelidir. Bunun yolu ise işyeri temelinde örgütlenen komitelerin daha nitelikli bir hale getirilmesinden geçer. Belli bir çalışma programına uygun olarak yapılacak işbölümüyle, işçilerin bu çok yönlü sorunları aşması mümkün olabilecektir. Böylece bir tarafta elde edilen kazançların, başka bir taraftaki kayıplarla yok edilmesi önlenecektir. İşçiler bir yandan kendi güçlerini sendika yönetimine getirirken, diğer yandan da grevi bir savaş okuluna çevirebileceklerdir.

Özer plastikte DİRENİŞ

Toplu sözleşme görüşmelerinin gündemde olduğu Özer Plastik'te işverenin bir işçiyi işten atması üzerine üretim durduruldu ve toplu viziteye çıkıldı.

19 Mayıs'ta işverenin isteğine rağmen çalışmayan Özer Plastik işçilerinin bu davranışı işveren için tehlike çanlarının çalması anlamına geliyordu. Toplu sözleşme görüşmelerinin sürdüğü bugünlerde işçilere gözdağı vermek, böylece işçilerde korku ve yılgınlık yaratarak sözleşmeyi kendi istediği biçimde sonuçlandırmak isteyen işveren, bir işçiyi keyfi bir şekilde işten attı. 13 yıllık bir işçinin 120 bin TL aldığı işyerinde, yıllardır işverenin her türlü baskısına işçilerin şimdiye kadarsessiz kalması işverene güç veriyordu. Ancak bu defa umduğu gibi olmadı, işçiler atılan arkadaşlarına sahip çıktılar.

İşten atılmanın meydana geldiği 22 Mayıs günü bir süre üretimi durduran işçiler, arkadaşlarının geri alınması amacıyla 23 Mayıs'ta toplu viziteye çıktılar.

"KENDİ ÇALIŞANLARINI İŞTEN ATAN SENDİKA, BİZE Mİ SAHİP ÇIKACAK?"

Bu arada üyesi oldukları Laspetkim-İş Sendikası'nın İstanbul Şubesini arayan işçiler karşılarında yetkili hiç kimseyi bulamadılar. Bunun üzerine Genel Merkez'i arayan işçiler buradan da bir cevap alamadılar.

24 Mayıs'ta Laspetkim-İş Genel Merkezinde yapılan sözleşme görüşmesine giden işçilere ise sendika yönetimi sahip çıkmıyor, işverenden yana bir tavır alıyordu. Daha bir hafta önce 7 çalışanını keyfi bir şekilde işten çıkartan Laspetkim İş Genel Merkezi'nin atılan bir işçiye sahip çıkması beklenemezdi elbette ki.

İŞÇİLERİN GÜVENCESİ KENDİ ÖRGÜTLÜ GÜÇLERİDİR

Sendikanın sorunla ilgilenmemesi, işverenin çeşitli oyunları ve işçilerin örgütsüzlüğü deneyimsizliği birleşince direnişin devam etmesi yönündeki kararlar hayata geçirilemedi.

Özer Plastik'te yaşananlar göstermiştir ki, işçi sınıfının mücadelesi birkaç "iyi niyetli" yöneticinin eline bırakılamaz. İşçi sınıfı, sendika yönetimini kendi eline almalıdır. Bunun yolu ise işyeri komiteleri ve konseylerinden geçer. Böylece yöneticilerin sınıftan kopup, işçilere karşı bir tavır alması da engellenmiş olacaktır.

Özer Plastik işçileri, haklarının çiğnenmesine ve işverenin keyfiliğine karşı sessiz kalmayacaklarını göstermişlerdir. Mücadele içinde bir birlik oluşturmuşlardır. Şimdi görev bu birliği daha kalıcı, daha nitelikli bir hale dönüştürmek, herturlü saldırıya ve ihanete karşı mücadeleyi sürekli kılabilecek işyeri komitesini yaratmaktır. Böylece işçiler hem insiyatifsiz kalmayacaklar, kendi aldıkları kararları tereddütsüz bir şekilde uygulayabileceklerdir. Ayrıca, sürmekte olan toplu sözleşme görüşmelerinde işçilerin kendi taleplerinin savunulmasını, gerçek yüzlerini bu işten atılma olayında gösteren birkaç yöneticinin eline bırakmayıp kendi ağırlıklarını koymaları da ancak işyeri temelindeki bir örgütlenmeyle mümkün olabilecektir.

İşten atılmalara karşı, toplu sözleşmelerde haklarını almak için ve bu sözleşmelerin en iyi bir biçimde işyerinde uygulanabilmesi için işçilerin tek güvencesi, kendi örgütlü güçleridir.

"İşçi sınıfında bugün yaşanan durgunluk ileriye atılacak adımın birikimidir"

"İşçi Sınıfı Özgücünü Sendika Yönetimlerine Oturmalıdır"

İşçi sınfının Mart-Nisan eylemlerinin kabaran dalgasında bir durgunluk yaşanıyor. Bu durgunluk, bir birikimin ve daha ileri bir adımın atılmasının ön habercisi gibi. Türk-İş ve Hükümet arasındaki anlaşmanın da bu duruma etkisi olduğu bir gerçek. Bu konuyu yaşayanlardan öğrenmek için işçi önderleriyle konuşma, tartışma gereğini duyduk. Bundan sonraki sayılarımızda da bu ve buna benzer konularda böylesi platformların yaratılması gerekliliğine inanıyoruz.

İŞÇİLERİN SESİ: Türkiye işçi sınıfının tarihinde Mart-Nisan eylemlerinin özel bir yeri olacak. Siyasi önderliğin olmadığı anlamda, kendiliğindenci ve ekonomik temelde gelişen bu eylemler yoğun bir kitleselliği içinde barındırdı. Siyasi görüşleri ne olursa olsun bu dipten gelen dalga içinde bütün işçileri görmek mümkün. Fakat şu anda yaşanan bir durgunluk var. Bunun nedenleri sizce nelerdir? 1 Mayıs'ta yaşananların, ayrıca kamu kesimini ilgilendiren toplu sözleşmeler sonrası % 142 (!) artışın etkileri ne ölçüde?

"SINIFIN ÖZGÜCÜ DEVREDE OLMALIDIR."

TES-İŞ SENDİKASI'NDAN ARAPHAN PARILTI: Geçmiş yılların insanlara verdiği birikim, bir patlama gibi bir anda açığa çıktı. Meşru temelde gelişen eylemler üstümüzdeki ölü toprağı kaldırdı. '82 anayasasının üzerimizdeki etkilerini bertaraf etti ve geçersiz kıldı. Burada sendikacılar, sendika yöneticileri bizim zorlamamızla harekete geçmek zorunda kaldı. Açlıktan kaynaklanan hareketler bir ölçüde karşılanınca eylemlerde bir durgunluk yaşanıyor. Fakat bu kısa dönemlik bir gelişme. Birçok şeylere gebe bir durgunluk. Bu durum bizlerin görevlerini öne çıkarmakta. İşçiler son eylemlerde şu gerçeği gösterdiler; işçilerin olmadığı yerde hiçbir şey olmaz. İşbirlikçi yönetimlere büyük tepki var. Bizler bunu örgütlemeliyiz. Son işçi hareketleri, hareket merkezimizi de gösterdi. İşyerlerinden başlayan, bu temelde gelişen eylemler başarı kazanıyor. Bu da örgütlenmemizin başlangıç yerini göstermekte. 1 Mayıs bence durgunluğa neden olmaktan öte, bize çok şey kazandırdı. Özellikle sendika yönetimlerinin işçileri nasıl satabileceğini. Bunu unutmayacağız. Sınıfın gücü herşeyi yapmaya kadirdir. Yeter ki devrede olsun. Bu görev hepimizindir. Söyleyeceklerim şimdilik bu kadar.

"DEV, DAHA İLERİ ADIM ATMAK İÇİN BEKLEMEKTEDİR."

BASIN-İŞ SENDİKASI'NDAN İSMAİL UZUNYAYLA: Geçtiğimiz aylarda yükselen hareketliliği iki noktada değerlendirmek lazım. 1)İnsanlar açlığa itildi, bunun başkaldırısıdır. 2)Bu tepki örgütsüz de olsa en geniş katılımla gerçekleşmiştir. Bunu açarsak; sendika yöneticileri (sarı-uzlaşmacı devlet sendikacıları)nın nitelikleri bir kez daha açığa çıkmıştır. İşçiler bunların ne olduğunu görmüştür. Fakat gene de bu yönetimlerden çıkan kararlara daha fazla uymuşlardır. Bu nokta işçilerin hâlâ bu yapıların etkisinde olduğunu, ayrıca yasallık istediklerini göstermektedir.

Genellikle işyeri örgütlenmelerinin olduğu yerlerde başarı ve katılım daha fazladır. Durağanlık ise normaldir. Çünku sorun ekonomik temellidir. Nispi bir manevra bunu ortaya çıkarmıştır. Bu durağanlığı yanlış değerlendirmemek gerekir. Dev beklemektedir. Neyi beklemektedir? Daha ileri yürümek için.

1 Mayıs konusu ise, bence yaşanan tüm olumluluk ve olumsuzluklarıyla bir kazanım, bir deneyimdir. Durağanlıkta fazla bir önemi olduğunu zannetmiyorum. Fakat şunu bir kez daha kafalarımıza sokmuştur. İşçi, sendika yönetiminde ve her yerde olmazsa bizi kolayca satabilirler. Bu satış ancak bizlerin sendika yapısının her kademesinde olduğumuzda engellenebilir.

"İŞYERİ ÖRGÜTLENMELERİ İŞBİRLİKÇİ SENDİKACILIĞIN SONUNU YARATACAKTIR"

OTOMOBİL-İŞ SENDİKASI'NDAN SEBAT YÜKSEL: Arkadaşların söylediklerine katılıyorum.Ekolarak, toplu sözleşmelerin imzalanmasındaki nedenleri açmak gerekiyor. İşçi hareketi yönetimleri zorlamıştır. Koltuk kaybetmeyi hazmedemeyenler zorunlu olarak katılmışlardır. % 142 zammı bile Türk-İş değil işçinin kararlılığı almıştır. Çünkü bu pazarlık ortamını biz onlara sağladık. Şu noktalar da önemlmidir. Yakında delege ve kongre seçimleri var. Bu gelişme sarı sendikacılara manevra imkânı hazırlamıştır. Tabanda gelişen, işyerlerinde gelişen muhalefet onları rahatsız etmektedir. Bu gelişme onların sonlarıdır. İlk önce onların tasfiyesine yönelecekleri bir gerçektir. Bizlerin tasfiyesi ancak işyeri örgütlenmelerimizin gelişmesiyle engellenebilir.

Örneğin İstinye tersane işçileri hem gelişen eylemlere katılmışlar, hem de kendi işyerlerindeki delege seçimlerinde aktif yer almışlardır. Yani eylemler işyerlerindeki örgütlenmeyi hızlandırmıştır. Olay bence böyle olmalı.

İşyeri örgütlenmeleri görevlerinin bilincine varırsa ve yayılırsa bu durağanlık aşılacaktır. İşyeri örgütlülükleri, sözleşme sonrası sarı sendikacıların ayak oyunlarını açığa çıkarmalıdır. Bizim gelişmemizi engellemek için tasfiye gündeme gelebilir. İşyerlerinde örgütlenmenin hızlanması bunu engeller. Bekleme normaldir. Belki az biraz ekonomik rahatlığın payı var. Ama asla bir yenilgi değil. Çünkü, Türkiye'deki gelişmeler kısa dönemde işçiyi yeniden harekete geçirecektir. Mühim olan bu hareketin gelip geçici olmamasıdır. Bunun için biz işçiler kendi örgütlülüğümüzü yaygınlaştırmalıyız.

"BUGÜNKÜ DURAĞANLIK YENİLGİ DEĞİLDİR. NEFES ALMA, SOLUKLANMADIR."

OTOMOBİL-İŞ SENDİKASI'NDAN MEHMET HELVASI: Bir noktayı belirtmek istiyorum. 1980 sonrası en büyük darbeyi özel işyerlerindeki önder işçiler yedi. Kamu kesimi bundan bir ölçü de olsa daha az etkilendi. Bu nokta bence başarılı eylemlerin sırrı, fakat yeterli değil. Bu öncü insanlar örgütlülüklerini geliştirmeli ve kalıcılaştırmalıdır.

İşçi hareketinin beklenmesine gelince, salt mideden kaynaklanan, yeteri kadar örgütlenmeyen kitle, isteklerini belirli oranda elde ettikten sonra sessizleşmiştir. Yeterli örgütlülükler gerçekleşirse daha ileri adımlar atılır. Olay yenilgi değildir. Nefes alma, soluklanma, biraz da tatmin olmadır.

İŞÇİLERİN SESİ: Eylemlerde dikkat çeken bir nokta var. Onu bazı arkadaşlarlar dile getirdi. Sendika yönetimlerinin onayını alan eylemlere katılımın fazlalığı dikkat çekiyor. Bunu işçilerin sloganlarında da görmek mümkün. "İşçi, sendika elele" gibi. Ayrıca buna bağlı olarak eylemlerin "yasallığı" olayı sendikadan çıkan karara göre belirleniyor. Bu konudaki görüşleriniz nelerdir? Ayrıca şu andaki sendikal platformun aşılması, gerçek sınıf ve kitle sendikalarının yaratılması için işyeri komiteleri üzerinde durdunuz. Bu konudaki görüşlerinizi biraz daha açarmısınız? Buna ek olarak bir soru daha akla geliyor. Sadece sendikal yönetimde olmak herşeyi halledecek midir?

"TÜM İŞÇİLER YÖNETMEYİ ÖĞRENMELİDİR. MEVZİLER ÖRGÜTLÜ OLUNCA KORUNABİLİR."

TES-İŞ SENDİKASI'NDAN CEMİL ÖZER: Yaşanan 10 yıl yoğun baskı ve şiddet ortamıdır. İşçi sınıfı da bundan ençok etkilenendir. Sendika örgütlenmesi patronların istemine göre biçim almıştır. İşçi arkadaşlarımız her an işten atılma korkusuyla yaşamaktadır. Ama artık bıçak kemiği bile delmiştir. İşçilerin kendileri için bir şeyler yapması, sorunlarına kendilerinin sahip çıkması anlamında bir gelenek yoktur. Sınıf bilimini bilmemektedirler. Bundan dolayı kendisi için sınıf olamamaktadırlar. Bu anlamda hep bir baş aramaktadırlar. Ama şunu neden düşünmüyorlar? İşçilerin bütünü baş olsun. Tabii bu lafla olmaz. Örgütlenmeyle olur. Bundan dolayı işçi sendika yöneticisinin ne berbat bir adam olduğunu bilse de ondan hep birşeyler beklemektedir. Bunun için yönetimlerden çıkan kararlara daha fazla katılım var. Ama şu da var. Eylemi yaşarken kendi gücünün farkına varıyor. Ve orada yöneticinin olmadığını da görüyor. Silkiniyor. Bu ilk aşama. "İşçi sendika elele" derken, bir kendi gücüne inanç var, bir de güvence arayışı var. Bu duygu yenilmeli ve işçi gücün kendisinde olduğunu görmeli.

Yönetimde olmak tabii ki önemli, ancak her şey değil. Zaten yeterli bir örgütlülüğün yoksa, sadece yönetimde olmak amaçlanırsa baştan hata yapılmış olur. Mesela biz, 1 nolu şubede hergün yeni saldırılarla karşılaşıyoruz. Ama şunu biliyoruz ki, yönetimde olmamız örgütlü gücümüzden geliyor ve saldırıları bu sayede boşa çıkartıyoruz. Yaşarken de görevlerimizi daha iyi anlayıp, işyeri komite ve konseylerimizi daha işlevli kılmanın zorunlu olduğunu öğreniyoruz. Yani mevziler kazanılsa bile örgütlülüğün varsa koruyabiliyorsun.

İşyeri komiteleri, sınıfın şu andaki sendikal yaşamın dışında olan işçilerin devreye girmesini sağlayan örgütlenmelerdir. İşçiler yönetmeyi, kendileri için sınıf olmayı öğrendiği yerdir. Konseyler, en geniş işçi yığınlarını içinde barındıran, sınıfın demokrasisinin olduğu alandır. Komiteler de bunun beynidir. Bu yapı sendikal yaşamı işlevli kılacak, örgütlenmeyi ve mücadeleyi sürekli hale getirecek sınıfın öz örgütlenmisidir. Kendini işçi olarak tanımlayan herkes bu yapılar içinde yer alır. Komite de mücadele içinden çıkan nitelikli insanların konseyler tarafından seçilerek oluşturulduğu bir yapıdır. Amacı ise işçinin sendikal hayatın her alanında gerçek söz ve karar sahibi olmasını sağlamaktır. Yani sınıf ve kitle sendikasının çekirdeği, ona giden yolun zorunlu istasyonudur.

"İŞYERİ KOMİTELERİ, İŞYERLERİNİN DIŞINA ÇIKIP, HAYATIN HER ALANINI KAPSAMALIDIR."

TES-İŞ SENDİKASI'NDAN ARAPHAN PARILTI: Arkadaşın söylediklerinin tümüne katılıyorum. Ancak bir iki noktanın üzerinde önemle durulmalıdır. İşyeri komiteleri olabildiğine kitleselleşmeli, bunun için de eğitim çalışmalarına önem verilmelidir. Sınıf bilimi basitten başlayarak işçiye anlatılıp, kavratılmalı, her sorun yakalanmalı ve komite olarak buna müdahale edilmeli, sorun sendika veya işyeri binasında düşünülmemelidir. İşyerleri aşılarak, bu örgütlülük hayatın her alanına kaydırılmalı ve zamanla süreklilik kazanmalıdır. İşçi kendisi için birşeyler yapıp, sorunlarına sahip çıkabilmelidir. Ve son olarak, bu mücadele siyasi mücadele bağlantıları kurulmalıdır. Demokrasi mücadelesinin içinde görev ve sorumluluklarımız yakalanmalıdır.

"SENDİKA BÜROKRASİSİ İŞYERİ ÖRGÜTLENMELERİNİN YÜKSELTİLMESİYLE DARMADAĞIN OLACAKTIR. İŞÇİLER İŞYERLERİNDEKİ ÖRGÜTLENMELER İÇİN GÖREV BAŞINA"

BASIN-İŞ SENDİKASI'NDAN İSMAİL UZUNYAYLA: Ben olaya, mücadelenin sürekli olması açısından bakıyorum. M
lemizi nasıl sürekli kılabiliriz? Yaşad
durgunluk sonrası gelişmeleri nasıl to
malı, nerelere kanalize etmeliyiz? Bu s
ra cevap, mücadelenin nabzının nered
ğının tespitinden geçer. Nabız işyerl
Daha evvelden eylemlerde durgunluk
leceğini birçok işçi arkadaş görebiliyord
bizi düşündürmeli. Biz duruyorsak, daha
doğru yürümek için durmalıyız. Daha
adım nasıl atılır? Gelişmelere baktığı
görüyoruz. Biz Basın-İş engellemelerin
men birçok eylemi gerçekleştirdik. Bund
der işçilerin önemi büyük. Fakat biz şu
yaptık. En başta işyerimizdeki ufak sor
dan hareket ettik ve her arkadaşın duy
masını sağladık. Şimdi bu ilişkileri ör
lüğümüzle geliştirmeliyiz. Önümüzde
ka bürokrasisi var. Bunu aşmak özgüc
hareket etmemizle mümkün. İşyeri ör
meleri bunu sağlayacaktır, yani bizi se
hayatın içinde tutacak yapılardır. Söz
ve yetkinin bizde olduğu yapılardır. B
kiler gelişirse sendika bürokrasisi da
ğan olur. Bununla da kalmamalı, işçi
demokrasisini bulunduğumuz alanda
geçirirken, bunun siyasi mücadeleyle b
tılarını da görmeliyiz. Çünkü demok
gerçek kurucu ve sahibi bizleriz. Kısac
ha bugünden her türlü ilişkimizde, ür
ziz, yöneten de biz olacağız şiarını hay
çirmeliyiz. Bunun gerçekleşeceği tek al
cadelenin nabzının attığı yerdir, işyerl
Bu nabzı yakalarsak ve örgütlenirsek
bizim elimizde olacaktır. Bunun için b
işçi arkadaşlarıma sesleniyorum. İşçile
lerinde örgütlenmelidir.

"MÜCADELEYİ YARATANL ÖRGÜTLENMELERİ DE YARATACAKLARDIR.

OTOMOBİL-İŞ SENDİKASI'NDA
BAT YÜKSEL: Bence yönetimde ol
rekli. Gerekli ama önemli olan sağlıkl
gütlenmenin olması. Olayı yalnızca yö
lerin değiştirilmesi olarak algılama
Taban örgütlülüğünün gelişmesi, tava
kileyecektir. Bu alt yapının üst yapı
lemesi olayıdır. Aslolan tabandır. İşçi
ni mücadaleyi yaratanların kendi örg
lerini yaratmalarıdır.

Bak Sy 9'da (İŞÇİ S

ANSA Grevinin Başarısı İşyeri Komitelerinin Üzerinde Yükseliyor

● Laspetkim-İş'e bağlı Ansa ilaç fabrikasında 17 Nisan da çıkılan grev, işverenin hile ve oyunları da bozularak sürdürülüyor

ANSA işçisi geçmişte yaşadığı deneyimlerin öğrettikleriyle bugün daha kararlı, daha bilinçli. ANSA işçileri bunu kanıtlarcasına, "sabır taşı çatladı. Mücadelemizi sürdürmekte kararlıyız. Elde edilecek başarıların sınıf kardeşlerimize de örnek olacağına inanıyoruz. Bu inanç direnişimizi güçlendiriyor" diyor.

HAKKIMIZ OLANI İSTİYORUZ"

Geçen yıl ANSA işçileri olumsuz bir grev deneyi yaşamıştı. Oysa bugün ne istediklerini biliyorlar. Bu konuda bir işçi, "geçen yıl greve başlanacak dendi başladık, anlaşma sağlandı grev bitti dendi, işbaşı yaptık. Bugün ise ne istediğimizi, ne için mücadele verdiğimizi biliyoruz. Artık bütün kararlar bizden çıkıyor. Bir grev komitesi oluşturduk. Bu sayede yaşadığımız sorunları hep birlikte çözümlüyor, eksiklerimizi yanlışlarımızı ortaya koyuyor, tartışıyor, karar veriyoruz. Aynı zamanda bütünlüğümüzü koruyor, kendimizi mücadelenin içinde eğitiyoruz. Kararlılığımız ve kendimize güvenimiz, kendi gücümüzle hareket etmemizden kaynaklanıyor" dedi.

ANSA işçilerinin sözleşme taslağındaki talepleri sadece ekonomik temelli değil, demokratik istekleri de içeriyor. Taleplerden bazıları:

Ücretler 1. Yıl 2000 (Saatbaşı-brüt)
2. yıl 2500
Yakacak, izin, bayram, 1. yıl 1.500.000 TL.
2. yıl 1.750.000 TL.

Ayakkabı parası,		100.000 TL
Evlenme parası,		250.000 TL.
Eğitim parası,	İlkokul	50.000 TL.
	Ortaokul	1000.000 TL.
	Yüksekokul	150.000 TL.

Yeni işe giren bir işçinin asgari ücret değil, eski işçilerin aldığı ücretin % 90'ını alması,

Özel iş ayakkabısı gözlük vb. işgüvenliği konusunda gerekli malzemelerin verilmesi,

Bunların yanında, sakatlar haftasında, sakat işçilere 3 gün ücretli izin verilmesi gibi talepler de var.

ANSA işçilerinin mücadelesi bunlarla bitmiyor. Bir yandan da işverinin hile ve oyunlarıyla uğraşıyorlar. 16 Mayıs 89'da yaşanan olay bunun canlı bir örneği. Ansa'da işçilerin bir yıl için toplam talebi 1 milyar lira. İşveren ise yıllık kârın 91 milyon olduğunu öne sürüyor. Bunun üzerine bilirkişi getiren işçiler, 15 günlük üretim sonucu olan depoda, birikmiş malların dökümünü yaptırıyorlar. Yapılan sayım sonucu ortaya çıkan rakam hayli ilginç, 1 milyar 4 milyon 206 bin 682 TL. 15 günlük üretim sonrası değeri 1 milyarı aşan mal üretiliyor.Malları yed-i emine teslim ettiren işçiler bu başarıdan büyük moral almış durumdalar. Bu başarılarını aynı zamanda bilinçli, örgütlü davranmalarına bağlıyorlar.

"Kurduğumuz komite sayesinde hem birbirlerimizle sürekli bağlantı halindeyiz, hem sendikayla. Bizim isteğimiz, bizim kararımız dışında hiçbir gelişme olamaz. Bu kararları tartışarak, öğrenerek veriyoruz. Grev gerçekten bizim için okul oldu, mücadele etmeyi öğrendi ve öğreniyoruz. İşveren tarafını temsil eden KİPLAS karşısında da bu güçle sonuna kadar mücadele edeceğiz" diyorlar.

17 Nisan 89'da çıkılan grev birbuçuk ayını doldurdu. Ansa işçileri zorlu bir mücadelenin başında. Ancak, örgütlü, bilinçli bir şeklide ve kararlılıkla mücadele eden işçilere başarı uzak görünmüyor. Bunu Ansalı işçiler yayınladıkları bir bildiride şöyle dile getiriyorlar:

"...Özlemlerimiz var bir gün kavuşacağımız ve o günden hiç kuşku duymuyoruz. Savaşıyoruz dişimizle, tırnağımızla. Hakkımız olanı istiyoruz."

---

1 Haftalık Grevin Öğrettikle

● SSK İlaç Fabrikası'nda 17 Mayıs'ta Başlayan Grev Türk-İş ve Petrol-İş'in Oldubittisiyle Sona Erdi.

Petrol-İş'e bağlı S.S.K. İlaç Fabrikası'nda 17.5.1989'da büyük umutlarla ve coşkuyla çıkılan grev, 23.5.89 günü imzalanan sözleşmeyle bitirildi.

138 kişinin çalıştığı fabrikida serum bölümündeki 37 kişi ile ilgili grev ve lokavt dışı 26 kişi greve katılmamıştır.

Sözleşmenin imzalandığı gün ziyaret ettiğimiz S.S.K. ilaçta buruk bir hava vardı. İşçiler "Bu bizim kararımız değil, anlaşma yukarıda bitirildi. Grevimize ılımlı yaklaşarak, kötünün iyisi denilebilecek bir tutum sergileyen Petrol-İş, Türk-İş'in tavrıyla uyum sağlayarak anlaşmayı hemen imzaladı" dediler. S.S.K. İlaç'ta sözleşme, Türk-İş'le hükümet arasındaki anlaşmaya uygun olarak imzalandı.

Grev 1 hafta da sürmuş olsa öğrettikleri açısından oldukça önemli. Öncelikle yaldızlı konuşmaların, altı doldurulmayan vaadlerin mücadeleye bir şey kazandırmadığı anlaşıldı. Şu gerçek, canlı bir örnekle bir kez daha kavrandı. İşçi sınıfını kurtaracak olan kendi elleridir. Hak alma mücadelesinde kararı uzlaşmacı, sarı sendikalara bırakmak, bu tür oldu bittileri de beraberinde getirecektir. İşçiler söz ve karar sahipliklerini, hayata geçirebilecekleri özörgütlülüklerini yaratmalı, mücadeleyi özgüçleri üzerinde yükseltmelidirler. Bu gerçekleştirilmediği takdirde, böylesi oldu bittilerden sonra sorumlulardan hesap sormak ta çözüm olmayacaktır.

BU İSYERİNDE GREV VA

Sonuçlar olumsuz da olsa bu tür
ler geleceğe uzanan mücadelede yol
olacaktır. Yeter ki bunlardan ders
ve hatalar tekrarlanmasın.

S.S.K. İlaç Fabrikası'nda yaşana
olumsuzluklarına rağmen öğretic
gün işbaşı yapmadan önce işçiler,
sonrası için biz işçilere çok iş düş
gücümüzle hareket etmedikçe hiç
zanamayacağımızı anladık. Bund
mücadelenin nerede başlayın nered
ne başkaları karar vermeyecek. Ge
kişilere gereken cevabı hayatı durd
rebiliriz." derken bir çok şeyin b
da ifade ediyorlardı.

çi sınıfı ve burjuvazi açısından İki Unutulmaz Gün

- *15-16 Haziran işçi sınıfının Kavel'le başlayan hak arama, haklarını elde etme ve koruma mücadelesinin doruğu oldu.*
- *15-16 Haziran burjuvazinin işçi sınıfı bilincini boğmaya, örgütlenmeyi yok etmeye yönelik saldırısına karşı direnmeydi.*

laziran'ların üzerinden neredeyse 20
ın süre geçti. Ama her yıldönümün-
nleri, dinamikleri ve sonuçları döne-
çler dengesi, sınıflar arası ilişkileri te-
tekrar tekrar ele alınıp işlenir, değer-
ıeye tabi tutulur.

Haziranları iyi kavrayabilmek, ancak
ların Türkiye'sinin bir panoramasını
le olanaklıdır. Biz bu panoramanın
zi ve işçi sınıfı ile ilgili kesitini, karşı-
cadelesini 15-16 Haziranla birlikte ele
z. Ayrıca 15-16 Haziranların günümüz
'sinde işçi sınıfı açısından ne ifade et-
le değinmeye çalışacağız.

şeyden önce ülke 61 Anayasası ile bir-
sbi bir özgürlük atmosferine girmişti.
ni "emekte yanayım" diye tanımlayan
siyasal partiler kuruluyor, sosyalist
Türkçeye çevriliyor, yığınlar sosya-
anışıyor, gençlik örgütleri faaliyete ge-
e bu arada siyasal-toplumsal-kültürel
r yayın hayatına atılıyordu. Ülke pek-
nda değişim sürecine girmiş demokra-
osyalist değerlerin etkisi ile toplumsal
liliğin ivmesi artmıştı.Bu sürecin doğal
ası sonucunda kurulan TİP berrak ol-
sosyalizm anlayışına rağmen, işçi sı-
ve onun bilimsel yol göstericisi olan
zme sahip çıkıyordu. TİP'in işçi sını-
orik düzlemde kurduğu bağ kısa bir sü-
a politik düzlemde semeresini veriyor
büyük ölçüde işçi sınıfının verdiği des-
ıucu meclise giriyordu.

işçi sınıfı 61 Anayasasının sağladığı bir
madığı kullanarak yavaş yavaş kendi-
naya başladı. 60'lı ve 70'li yıllar boyun-
ecek olan kavganın ilk perdesini 61
sasında yer alan grev hakkını pratikte
yerine getiren Kavel işçileri açıyordu.
em Türkiye İşçi Sınıfı mücadelesinin
direniş bayrağının göndere çekilişi için
ilk adım oluyordu. Kavel grevinin ar-
işçilerin haklarını alma bilincine doğru
ığı görülünce bu gelişmelerin ilerde yol
ı muhtemel gelişmeler gözönüne alına-
74 sayılı sendikalar ve 275 sayılı Toplu
leşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Çalış-
kanı Bülent Ecevit'in de "katkı"larıy-
ul edildi. Fakat bu yasalar grev hakkı-
Anayasasında sahip olduğu içeriği da-
, çeşitli iş kollarında grev yasağı getir-
rica işverenler de 61 Anayasasında bu-
yan Lokavt hakkını tanımıştı. Aslında
"işçi-işveren eşitliği" kisvesi altında
vaziye güvence verilmek istenmişti.

ayla getirilen bu sınırlamaya rağmen iş-
15-16 Haziranlara kadar sürecek olan
k grev, fabrika işgali vb. direnişe baş-
ıştur. Bunların en önemlilerinden biri-
5 yılında Zonguldak Kömür İşletmele-
çalışan 5000 işçinin sendika ağaları v eiş-
lere karşı direnişidir. Ocakları kapatan
e polis ve jandarma müdahele etmiş, Sa-
TEPE, Mahmut ÇAVDAR, adlı işçi-
müştü. İşçilerin bu eylemi karşısında
k tavır, Türk-İş'te çatlak yaratmıştı.
İş'deki bu anlaşmazlık, 1966 yılında
yan Paşabahçe Şişe Cam Fabrikaların-
evle iyice su yüzüne çıktı. Türk-İş yöne-
u grev dolayısıyla görüş ayrılığını ba-
ederek, Lastik-İş, Maden-İş ve Basın İş
kalarına geçişi ihraç cezası verdi. Bu üç
ka, 1967 yılında yanlarına Bağımsız
İş ve Zonguldaktaki Türkiye Maden-İş'i
rak DİSK'i (Devrimci İşçi Sendikaları
derasyonu oluşturdular.

'in bu dönemde toplumda ve özelde işçi
içerisinde sahip olduğu ilgi-sevgi ve sos-
ni meşrulaştırmadaki başarıları, öncü
önderliğinde sınıf adına hareket etme-
sosyalizme (billurlaşmamış da olsa) yö-
TİP'in DİSK üzerindeki katkısız etkisiyle DİSK'in işçi sınıfının mücadelesinde, politik mücadelenin belirleyici rolünü kabul etmesi ve bu anlayış (TİP'in anlayışı) doğrultusunda mücadeleyi örgütlemeye girişmesiyle işçi sınıfı içerisinde yaygın bir taban elde etti. DİSK'in politik yaklaşımında, Türk-İş'ten köklü farklılığın yanında, işten atılmalara karşı tavrı, toplu iş sözleşme maddelerini aksi fiiliyata uğraşılarıylabirlikte ekonomik ve sosyal hakların elde edilmesi için işverenlerle giriştiği dişe-diş mücadeleyle de işçilerin gözünde büyüdü, onların sempati ve saygınlığını kazandı.

DİSK'in kuruluşuyla birlikte grevler ve direnişler daha da bir hız kazanmaya başladı. 1967'den 15-16 Haziran'lara kadar işçi sınıfının eylem ve direnişlerindeki yoğunluk ve çeşitlilik önceki yıllarla ölçülemeyecek derecede artmıştı. Bu dönemde TİP'in parlementarist sosyalizm anlayışının yanında, ondan farklı bir mücadele anlayışına sahip bir sosyalizm gençliğin bağrında filizlenmekteydi. Özellikle DEV-GENÇ'te somutlaşan bu yeni anlayış ve mücadele tartı anti-emperyalist temelli politikalar eşliğinde kısa sürede işçilerin ve yoksul köylülerin dokularına nüfuz etmeye başlamıştı. Ve 70'lere doğru gelinirken DEV-GENÇ ve işçi sınıfı mücadelesi yan yana gelişiyor ve işçi sınıfı mücadelesi DEV-GENÇ'ten büyük ölçüde etkileniyordu.

1970'lere gelindiğinde işçi eylemleri hem nitelik hem nicelik olarak artmaya başlamıştı. Siyasallık işçi sınıfında yavaş yavaş ete kemiğe bürünüyordu. İzmir ve İstanbul'da İşsizlik ve Palalılıkla Mücadele Derneğinin düzenlediği mitinglerle pekçok işçi katılıyor ve siyasal iktidarı protesto ediyordu.

İşçi sınıfının ayakları üzerinde doğrulmaya başlaması, sosyalizme yönelmesi, burjuvaziye büyük bir tedirginliğe ve öfkeye sürüklemişti. Burjuvazi sosyal uyanışı frenlemek, sosyalizmi cezalandırmak ve DİSK'e olan işçi akışını önlemek için çeşitli manevralarla başvuruyordu. Çünkü emperyalizm tarafından şırıngalandırılmış güdümlü ekonominin cılızlığı ve kendisini yeniden üretememesinin yarattığı bunalımların kabahatini tekelci burjuvazi, işçi sınıfının hak arayışı, sosyalizme yüzünü dönmesi ve işçi ücretlerinin maliyetler içindeki payında arar hale gelmişti.

Ülkenin kaderine tamamen hükmetmek isteyen burjuvazi kendisinin önünde en büyük engel olarak işçi sınıfı ve gençliği görüyordu. Burjuvazi bu iki engeli ortadan kaldırmak için bir yandan emperyalizme karşı mücadele eden gençliği engellemek üzere komando kampları kurdurturken, bir diğer ekmek ve politika arasındaki kopmaz bağı görmeye başlayan işçi sınıfını da sendikalar yasasını değiştirerek susturmak istiyordu.

1970 yılında 274 ve 275 sayılı yasaların yerine 1317 sayılı yasa, meclisten TİP'in muhalefetine rağmen kabul edilince, burjuvazi sevinçle ellerini oğuşturuyordu. Yeni yasaya göre sendikalara üye olma ve üyelikten çıkma zorlaştırılıyor, işkollarında toplu sözleşme yapma hakkı o işkolunda çalışan işçilerin en az 1/3'ünü bağrında toplayan sendikaya veriliyordu. Konfederasyon kurmak için de sendikaların ve işçilerin 1/3'ünü o çatı altında toplamak istiyordu. Yapılan değişikliklerle devletçi Türk-İş'in tabanının erimesi önlenmeye çalışılıyordu. Yani Türk-İş özellikle korunuyor, ödüllendiriliyor, sınıf ve sınıfa, -eksikte olsa- sosyalizmi aşılamaya çalışan DİSK cezalandırılıyordu.

Sendikalar yasasında değişikliklerin kendi ölüm fermanı olduğunu gören DİSK Yönetimi yasal yollardan direnmeye karar verdi. Ve Anayasal Direniş Komitelerini kurdu.

DEV-GENÇ'in mücadeleciliği ve etkinliğini gözönüne alan bazı kesimler direniş için DEV-GENÇ'le ortak toplantılar yaptılar. Fakat DİSK'in yönetimi kendisini DEV-GENÇ'in mücadele çizgisinin uzağında gördüğünden DEV-GENÇ'le aktif işbirliğinden kaçındılar. Buna rağmen DEV-GENÇ girişilecek eylemlere katılma, ona ruh verme kararındaydı.

Yasaların kabülünden sonra, 15 Haziran da İstanbul, İzmit ve Gebze'de onbinlerce işçi yasayı protesto etmek için sokaklara döküldü. Polisin eline düşen arkadaşlarını karakolu kuşatarak geri alan işçiler hem yeni eylem biçimleri geliştirdiler hem somut güçlerini gördüler. eylemler 16 Haziran'da daha da boyutlanarak sürdü. Eyleme katılan işçi sayısı yüzbinleri buldu. DİSK'li işçilerin eylemine çok sayıda TÜRK-İŞ üyesi işçi ve DEV-GENÇ'liler etkin olarak katıldı. Sokaklara barikatlar kuruldu, polisle çatışmaya girildi. Bu çatışmalarda Mehmet GIDAK, Yaşar YILDIRIM, Abdullah BOZKURT ve Mustafa BAYLAN adlı işçiler öldürüldü.

1317 sayılı yasayla DİSK burjuvazinin, sokakta barikat kuran işçiler polis ve askerin ateş hattındayken DİSK Genel Başkanı Kemal TÜRKLER radyodan işçilere şöyle sesleniyordu: "Aramıza çeşitli maksatlar güden kişiler, çeşitli kılıklara bürünerek girebilirler hatta kötüsü gözbebeğimiz şerefli Türk Ordusunun bir mensubuna taş atabilir, tahrikler yapabilirler... sizi uyarıyorum". Kemal TÜRKLER işçilere itidal tavsiye ederken, ertesi gün tüm fabrikalar polis ve askerlerce kuşatıldı. Bazı yerlerde direnişler olduysa da pekçok işçi gözaltına alındı. Eylemleri izleyen günlerde de mücadeleyi sürükleyen öncü işçiler ilk elden olmak üzere binlerce işçi işten atıldı. Fabrikalar suskunluğa mahkum edildi.

15-16 Haziran'lar işçi sınıfının Kavel'le başlayan eylemliğinin doruğu ve dönem noktası oldu. Eylemlerde TİP ve DEV-GENÇ'in doğrudan etkileri hissedilmekle beraber, eylemler bir bütün olarak siyasal bir önderliğin yönlendiriciliğinin sözkonusu olmadığı bir kendiliğindencilik karakteri taşıyordu. DİSK eylemlerin boyutlarını önceden hesap etmediği gibi ondan ürktü de. 15-16 Haziran sonrasında DİSk'in yönelimi bunun en iyi kanıtıdır. DİSK'li yöneticiler sonraki yıllarda işçileri burjuvaziye sert mücadelelere girişmekten alıkoydular. Ekonomik ve politik mücadeleyi birbirinden ayırarak, işçileri ekonomik bir bakış açısıyla sınırladılar. İşçilerin ufkunun bu şekilde daraltılışı 70'li yıllarda DİSK üyesi işçilerin büyük bir kısmının mücadele arenasının dışına düşmesiyle sonuçlandı.

Bir diğer yandan 15-16 Haziran'ların yarattığı doğal önderlerin bir bölümü ise Devrinci Hareketin oluşmasının da etkisiyle DİSK'i sınıf ve kitle Sendikacılığı anlayışına uygun bir konuma getirmek için uğraş verdiler. Bu çabaların sonucunda 70'li yıllarda işçi sınıfının yüzakı olan ve özgücüyle yaratılan örgütlülüklerinin ürünü olan Aşkale, Çeltek, Tariş vb. direnişler yaratıldı.

Burjuvazi ise 15-16 Haziran eylemlerini bastırmasına rağmen, 1317 sayılı yasayı pratiğe geçirmekten çekindi. Zaten yasa bir süre sonra TİP'in Anayasa Mahkemesine açtığı dava sonucunda iptal edildi.

15-16 HAZİRAN VE GÜNÜMÜZ

15-16 Haziran'larda ve onu takip eden 12 Mart günlerinde istedikleri düzenlemeleri bütünüyle gerçekleştiremeyen burjuvazi, ülkeyi sivil faşistler eliyle küçük çaplı bir iç savaşa sürükledikten sonra emellerine 12 Eylül'le kavuştu. 12 Eylül, burjuvazi adına tüm toplumu yeniden kalıba döktü. İdeolojik, politik, ekonomik ve kültürel alanlarda yeniden biçimlendirdi. Tüm demokratik kitle örgütleri ve DİSK yokedildi, ülkesini faşizme teslim etmek istemeyen halkın evlatları "vatan hainlikleriyle" suçlandı. 12 Eylül pekçok alanda yasal düzenlemelere girişti. Yeni bir anayasayla topluma bir zırh giydirilmek istendi. Polis vazife ve Selahiyetleri Yasası çıkarıldı. 12 Eylül'ün iki günah keçisinden biri sayılan gençlik YÖK'le birlikte sindirilip kişiliksiz bırakılmak istendi. Bir diğeri işçi sınıfının ise, sendikalar grev ve toplu sözleşmeler yasasıyla beyin hücreleri dumura uğratılmak istendi. Bu yasal düzenlemeler tümüyle burjuvazinin isteği doğrultusunda oldu. Sınıfla ılgılı yasaları 15-16 Haziran direnişinin yarattığı korkudan dolayı hayata geçiremeyen burjuvazi daha kapsamlı olarak işçi haklarını budadı, sendikalara üye olma, işkolunda toplu sözleşme yapmak için baraj, uluslararası kuruluşlara üyeliğin izne tabi olması gibi maddeler burjuvazinin eski hevesi olan 1317 sayılı yasadan aldı. Fakat toplum yazılıyasaların ötesinde hayatın içinde yeni yasaları bulur çıkarır. Son işçi eylemliliklerinde topluma dayatılmak istenen suskunluk yasalarının artık pratikte geçersiz kılınmaya başlandığını göstermektedir. İşçi sınıfı açısından bugünün acil görevi, Kavel'in, 15-16 Haziranların, ÇELTEK'in ve TARİŞ'in mirasına sahip çıkmak, işyeri komite ve konseyleri temelinde sınıf ve kitle sendikacılığını yaratmak ve geliştirmektir. Ancak böyle bir ruhla işçi sınıfı haklarına kavuşma mücadelesinde başarılı olabilir. Ekmek ve politikanın ayrılmadığını kavrayabilir.

hala o sarsılmaz inancın
coşku dolu o genç yüreğin
ve kavgan yaşayan bir anıt
bir bayrak ki her zaman sallanacak

SÖZ HALKA

"BEN NE YAPTIMSA HALKIMLA BİRLİKTE YAPTIM"
Fikri Sönmez

PANEL VE GECE

Panelistler	Program
Naci SÖNMEZ	Grup BARAN
Çetin UYGUR	D.Mehmet GÜMÜŞ
Ragıp ZARAKOLU	Sevinç ERATALAY
Sedat GÖÇMEN	Hüseyin TÜRKOĞLU
Ahmet YILDIZ	Artvin Halk Oyunları
	DEVRİMCİ GENÇLİK KOROSU

Yer: Beşiktaş Tarihi Çay Bahçesi
Tarih: 10 HAZİRAN '89 CUMARTESİ Saat 17.30

MAYIS tutuklularından kamuoyuna..

ler, işçi sınıfının mücadele, birlik, da-
ma günü olan 1 Mayıs'ta Taksim Ala-
a gözaltına alınan ve DGM tarafından
lanan işçi ve öğrencileriz. Bu olayların
ünü ve yaşadıklarımızı bu açıklama ile
yuna duyururuz.

fayıs günü Taksim'de devlet güçleri sa-
girecek orduyu anımsatıyordu. Taksim
panzerlerle, silahlarını sallayarak gezen
ndo timleri ile, coplara ve özel olarak
nış sopalara sahip binlerce polis tarafın-
'koruma" altına alınmıştı. Böylesi bir
da polis, "potansiyel solcu" arıyor, ki-
ip ve giyimlerine bakılarak yaka paça,
okat polis otolarına bindiriliyordu. Po-
plarla, 'İsrail sopaları' ile insanların ka-
na, kollarına acımasızca vuruyor, yer-
sürüklüyor, bütün bunlar yetmezmiş gi-
ahsız insanlara hedef gözederek ateş edi-
ı.

tün bunların sonucunda onlarca kişi ya-
ırken, Mehmet A. DALCI adlı 18 yaşın-
işçi arkadaşımız şehit oldu.

lerse, bu saldırganlık karşısında en do-
kkımızı, savunma hakkımızı sonuna ka
neşru bir çizgide kullandık.

zaltına alınan bizler, polis otolarına cop-
tekmelerle bindirilerek Beyoğlu Emni-
mirliği'ne getirildik. Polis otolarındaki
ve coplamalar, otolardan indirilince
an dayağına dönüştü. Nezarethaneye
imizde, yaralı arkadaşlarımızın hasta-
gidip tedavi olma istemleri, yan odala-
nıp, küfür, cop ve tekmeyle giderildi.
lisin psikolojik ve fiziki baskısına, marş-
mız, sloganlarımız ve türkülerimizle kar-
duk. Haksız gözaltıları, insanlık dışı uygulamaları protesto etmek ve Cumhuriyet Savcılığı'na bir an önce çıkarılmak amacıyla büyük bir katılımla açlık grevine başladık.

Akşama doğru siyasi şubeye götürülmek üzere otobüs ve minibüslere bindirilirken sokağı dolduran bekçi ve polisler özel sopaları ve copları ile üzerimize yürüdüler, yere düşenleri tekmelediler, kafalarımızı otobüslerin kapılarına vurdular.

1. Şubede, betona oturmuş bir halde, birbirimizle konuşmamız yasak, küfür ve dayaklı bir ortamda 12 gün geçirdik. Açlık grevimizi kırma çabalarından, tuvalete gidişi zorlaştırmaya, 2 m²'lik havasız hücrelerde beton üzerinde 5-6 kişi kalmaktan, sorgularda dayaklara, ifade vermeyenlere ve açlık grevine çıkanlara örgüt üyesi izlenimi verme çabalarından, küfürlere kadar pek çok insanlık dışı uygulamayla, işkenceyle karşılaştık.

11. gün sonunda DGM'ye çıkarıldık ve bilmediğimiz kriterlere dayanılarak tutaklandık. Mehmet A. Dalcı'yı şehit edenler, halka pervasızca ateş edenler, günlerce işkence yapanlar ellerini kollarını sallayarak gezerken bizlerin tutuklanması ve bir bütün olarak 1 Mayıs olayları, siyasi iktidarın ve "güvenlik güçlerinin" ne kadar düzmece olduğunun göstergesidir.

1 Mayıs öncesindeki açıklamalarında, işçi sınıfını alanlara davet eden, izin verilmeyince alanlara çıkmamakta direnen, sonraki basın açıklamasında siyasi iktidarla aynı perspektife sahip olduğunu utangaç bir şekilde ilan eden sınıf haini sendika yöneticilerini ve bütün olayların sorumlusu olan siyasi iktidar ve "güvenlik güçlerini" nefretle kınıyoruz.

MEHMET A. DALCI'NIN KATİLLERİ YARGILANSIN.
HAKSIZ TUTUKLUĞUMUZ SONA ERDİRİLSİN.
YAŞASIN 1 MAYIS.
1 MAYIS ENGELLENEMEZ.
MEHMET A.DALCI ÖLMEDİ, MÜCADELEMİZDE YAŞIYOR.
FAŞİST KATİLLERDEN HESAP SORACAĞIZ.
KAHROLSUN FAŞİZM.

Bir Grup 1 MAYIS TUTUKLUSU

Özgürlük tutsakları;
"DİRENİYORUZ, DİRENECEĞİZ"

- *"Buradan ölü çıkacak" Emrine karşı Sağmalcılar cezaevindeki tutukluların verdiği yanıt bu. 16.5.1989'da başlatılan açlık grevi halen sürüyor.*

Tutuklu ve hükümlülere yönelik baskılar, saldırılar resmi uygulama haline geldi. Son olarak Sağmalcılar cezaevinde yaşananlar can güvenliğinin kalmadığını açıkça gösteriyor. Bu durum aynı zamanda, cezaevlerinin içler acısı koşullarını bir kez daha gündeme getirdi.

Sağmalcılar cezaevinde 5 Mayıs günü bulunan tünel sebep gösterilerek, uygulanan gelen baskılar daha da arttırılmıştı. Tutuklular, tek kişilik hücrelere üçer dörder konulmuş, görüş ve havalandırma yasağı getirilmişti. Bu kötü koşulların düzeltilmesi için cezaevi yetkililerine yapılan görüşme talepleri "isyan" olarak tanımlanmış, tutuklulara açık bir saldırı başlatılmıştı. Cop, kalas, sopa, cam kırıkları ve diğer öldürücü maddelerle tutuklulara saldıran askerlere karşı savunma durumunda kalanlar, barikatlar kurarak kendilerini korumaya çalışmışlardı. Olaylar sonrasında pek çok kişi yaralanmış fakat gereken tedavi yapılmamıştı. İnsanlar sağlıksız koşullara mahkum edilmişti.

Bu gelişmelere, bir çok hakların ellerinden alınmasına karşı tutukluların başlattığı açlık grevi halen sürüyor.

"Buradan ölü çıkacak" emriyle, insanların yaşama hakkı gaspedilmektedir. "Huzur, güvenlik, asayiş" sözcüklerini ağızlarından düşürmeyenler, cezaevlerine yönelik politikasıyla can güvenliğini ortadan kaldırmaktadır.

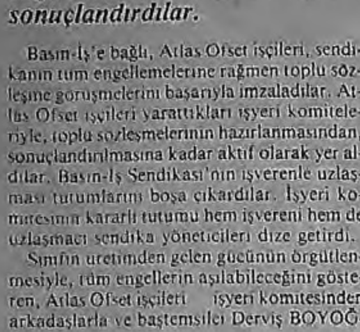
Cezaevlerindeki insanların haykırışına duyarsız kalmayalım. Çünkü bu insanlara yöneltilen saldırılar, gerçekte, doğrudan doğruya insan haklarına karşı yapılmıştır.

Atlas Ofsette Başarı, İŞYERİ KOMİTESİ'nin

• *Basın-İş'e Bağlı Atlas Ofset işçileri, sendikanın tüm engellemelerine rağmen toplu sözleşmelerini başarıyla sonuçlandırdılar.*

Basın-İş'e bağlı, Atlas Ofset işçileri, sendikanın tüm engellemelerine rağmen toplu sözleşme görüşmelerini başarıyla imzaladılar. Atlas Ofset işçileri yarattıkları işyeri komiteleriyle, toplu sözleşmelerinin hazırlanmasından, sonuçlandırılmasına kadar aktif olarak yer aldılar. Basın-İş Sendikası'nın işverenle uzlaşması tutumlarını boşa çıkardılar. İşyeri komitesinin kararlı tutumu hem işvereni hem de uzlaşmacı sendika yöneticileri dize getirdi.

Sınıfın üretimden gelen gücünün örgütlenmesiyle, tüm engellerin aşılabileceğini gösteren, Atlas Ofset işçileri işyeri komitesinden arkadaşlarla ve baştemsilci Derviş BOYOĞLU'yla görüştük. İşyeri komiteleri ve toplu sözleşme süreciyle ilgili şu bilgileri verdiler. ''Toplu sözlesme taslağını işyerinden seçtiğimiz 8 arkadaş hazırladı ve tüm işçilerin tartışma ve kararına sunuldu. Görüşmelerin bütününde sendika yönetimi, bir alanda işverenle aynı manevraları yaparak bizim insiyatifimizi engellemeye çalıştı. Fakat işyeri komitemizin kararlılığı ve örgütlülüğü, bütün manevraları boşa çıkarttı. İstemlerimizden taviz vermeden, işyerini ve sendikayı masaya getirdik, ve toplu sözleşmeyi başarıyla sonuçlandırdık.''



''Son DİSK Genel Kurulu'nda kendini somutlayan devrimci yapının birikimiyle komiteleşme sürecine girdik. Kendi işyerimizin özgün durumuna dikkat ederek vasıflılık niteliğini gözönüne aldık. Çünkü vasıflılık işyerimizin atar damarıdır. Hem işçileri hem de işvereni etkilemektedir. Yani şalter onların elindedir. İşveren de bu insanları kolay kolay işten atamaz, çünkü bu işkolunda vasıflı işçi bulmak çok zordur. Zaten vasıflı arkadaşlarımızın, sendikal mücadeledeki tecrübeleri de ayrı bir özellik oluşturmaktadır. Kısımların dağılımını da buna göre yaptık. (Örneğin ofset kesiminin önemli bir ağırlığı varken, yapıştırma ve sosyal hizmet ikinci planda kalıyor.) Gündüzcü ve vardiyalı4'erarkadaştan oluşan 8 kişilik işyeri komitemiz var. Seçimler, her makinada oylama usulu ile yapıldı. Vasıflı ve önder işçiler, mücadele içinde kendilerini gösterdiklerinden büyük oranda işçi arkadaşlar direkt onları aday gösterip, seçtiler. Sendikal platformda yaşananlar, ekonomik politik durum, gerçek anlamda sınıf ve kitle sendikasının yaratılmasında görevlerimizi ve doğal olarak komiteleşmemizi yarattı. Küçük bir işyeri olmamıza rağmen sorunları aşmamızın kendi gücümüzden hareket etmemizden geçeceğinin farkındaydık. İşyeri temsilcileriyle komite ilişkileri bir bütünlük taşımaktadır. Birbirini geliştirmekte, ilerletmekte, sendikal yaşamın içine bütün işçilerin çekilmesini sağlamaktadır. Vardiyada ve gündüzde gelişen her olaya en kısa zamanda müdahale etme imkânımız var. Çünkü bütün arkadaşlar aktif olarak ilişkilerin içindeler. Haftada bir kere komite olağan toplantısı yapılmaktadır. Genel sorunlar, sendikal mücadele ve işyerine özgü sorunların çözümü doğrultusundaki çalışmalar vb. gündemimizi oluşturmaktadır. Eğitim konusunda ise, sınıf için gerekli yayınlar takip ediliyor, sistemli bir eğitim çalışması olmasa bile, üretimin her aşaması, gene işyerimize özgü rahatlıktan dolayı eğitim alanı oluyor. Mücadelemizi işyerimizle sınırlı görmüyoruz. Bütün yaşanan grev yerlerini ziyaret ederek, kardeşlerimize gücümüz yettiğince maddi ve manevi yardımlarda bulunuyoruz. Evlenen arkadaşlara, biraraya gelip maddi katkıda bulunuyoruz. Kredi almak için işvereni zorluyoruz, borç alma işini organize ediyoruz. Bugüne kadar 1 milyona varan borç veya krediyi birkaç defa aldık. Ekonomik durumu kötü olan arkadaşlara aramızda para toplayarak destek oluyoruz. Örneğin, evi yanan bir arkadaşımıza hem maddi hem de manevi anlamda yardımlarımız oldu. Görevimizin yalnızca işyerinde bitmeyeceğinin farkındayız. Basın-İş'in gerçek anlamda sınıf ve kitle sendikası olması doğrultusundaki mücadelemiz sürüyor. Aynı sendikaya bağlı farklı işyerlerindeki arkadaşlarla temas halindeyiz. Bu konuda önemli adımlar atıyoruz. Mücadelemizin bir bütün olduğunun, demokrasi mücadelesi içindeki görevlerimizin bilincindeyiz. Bu niteliklerimiz, kısaca örgütlülüğümüz,-sendikanın engellemelerine rağmen,- işverenle pazarlığımızı artırıyor. Aramızda birleşme, dayanışma duygularını geliştiriyor. Ve sorunlara tavrımız net ve kesin oluyor.''

Sendikal eğitim üretim anında da yapılıyor

Atlas Ofset işçilerinin yarattığı işyeri komiteleri genelde devrimci sendikal yapılanmanın yaratılmasındaki işlevleri yerine getirmektedir. Dikkatle üzerinde durulması gereken bazı noktalar ise;

1) Sendikal eğitim, kendiliğindenci bir sürece bırakılmayıp, sistemleştirilmelidir. İşçileri ilgilendiren artı-değer, sömürü, ücret vb. kavramlardan başlanarak, işçi arkadaşların bilgi düzeyleri yükseltilmelidir. Her alan, kahvehane, ev sohbetleri, makina başı eğitim alanı olmalıdır.

2) İşyerinin kendine has koşulları, arkadaşlara bir rehavet vermemeli, sendikal mücadelenin bütün alanlarında işçilerin katılımı aktif kılınmalıdır.

3) Böylesi bir süreçte, iç işleyişte birileri yapar, diğerleri uyar tarzda bir ilişki ya
malıdır. Yani işçi arkadaşlara da ''
işler iyi gidiyor, siz bu işi yapıyo
şeklinde bir eğilim doğabilir. Bunun
için, konuşan, yapan, kendini ifade e
runlarına sahip çıkan ilişkiler yaratıl

4) Diğer bir tehlike de, sınıfın de
anlayışı içinde yeri olmayan davranışla
bilirliğidir. (Emir-komuta veya ''be
yorsam doğrudur'' mantığı gibi.) B
tada eğitim ve sendikal görev dağılım
kesin bir yerinin olması ve işyerinde
lımcılık ile baştan bu sancıların aşılm
lanacaktır.

5) Sınıfın kendisi için sınıf olan bi
kilerin bütününde yaratılma sürecine
li, mücadelenin, sınıfın genel siyasi
lesiyle bağlılıkları yakalanmalıdır. Ö
zamları tartışırken, bunun esas kayna
olduğunu bilinç düzeyine çıkarılması g
lük yaşananlar hareket noktası olma

İzmir Tek-Gıda İşçileri

'Bu Sözleşmeleri Kabul Etmiyoruz'

● **Tek Gıda-İş İzmir 1.2.6 nolu şubeye bağlı işçiler toplu sözleşme anlaşmasını kabul etmemesi için genel merkezi uyarıyorlar.**

Türk-İş ve Hükümet arasındaki görüşmelerden hoşnut olmayan İzmir Tek-Gıda-İş'e bağlı işyerlerinde çalışan işçilerin düşüncelerini aktarmak için Genel Merkez'e gelen şube yöneticileri, kimseyle görüşemeden tekrar İzmir'e döndüler.

Hükümet ve Türk-İş'in toplu sözleşmelerde anlaşması sonrasında işçiler anlaşmanın kendilerine getireceği kazanımları algılamaya çalışıyor. Büyük çoğunluğu bekleyiş içinde, bilinç ve örgütlülük durumu iyi olan bir bölüm işçi ise anlaşmanın altında yatan çapanoğlunu fark ederek karşı çıkıyor, protestolarını yükseltiyorlar, sendikalarını bu anlaşmaya imza koymamaya zorluyorlar.

Tek-Gıda-İş İzmir 1.2.6. nolu şubeye bağlı işçilerde Türk-İş ve Hükümet arasında varılan ilke anlaşmasını ret ediyorlar ve bu anlaşmanın işçi sınıfını yükselen mücadelesini boğmak için, tezgahlandığını öne sürüyorlar.

İşçiler anlaşmayı kabul etmediklerini bildirmek için de genel merkeze şubebaşkanlarıve yönetim kurulu üyelerini gönderdiler.

İşçilerin kararını iletmek üzere genel merkeze 28 Mayıs'ta gelen şube yöneticilerini hiç bir genel merkez yetkilisi karşılamadı ve kendileriyle görüşmedi.

Günboyu yöneticilerle görüşme umudunu taşıyan İzmir'den gelen şube yöneticiler idaha sonra genel merkez yetkililerinin Ankara'da olduğu gerekçesiyle kendileriyle görüşemedikleri yanıtıyla karşılaştılar. İşçilerin isteklerini anlatamayan şube yöneticileri daha sonra genel merkezden ayrıldılar.

Bu durum da gösteriyor ki işçiler yavaş yavaş toplu sözleşmelerin somutta kendilerini büyük bir kazanım sağlayamadığını fark ediyorlar. Toplu sözleşmelerde alınacak tavır konusunda bir tartışma, bir acaba? sürecini yaşayan işçiler, İzmirli işçilerin bu çıkışına benzer çabalara yöneliyorlar. İbre onu gösteriyor. Çünkü yılan hikayesine dönüştürülen, gizli pazarlıklarla halledilmeye çalışılan toplu sözleşme pazarlıkları bu haliyle işçilere çok uzak.

Plastaş işçilerinin örnek mücadele

● *Grev dolayısıyla fabrikadan makinaları kaçırmak isteyen işvere*
plastaş işçileri dur dediler ve makinaların çıkışını engellediler.

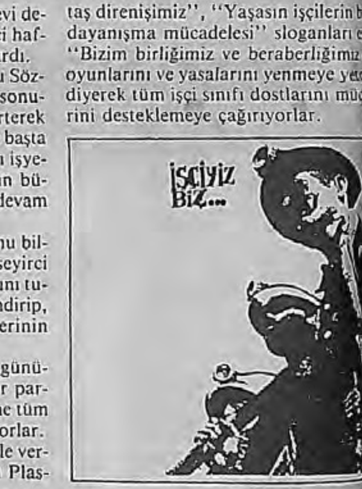
Tuzla Plastaş işyerinde 230 işçinin grevi devam ediyor. Grev komitesi grevin 5'inci haftası dolayısıyla dayanışma çağrısı çıkardı.

Grev Komitesi yaptığı çağrıda ''Toplu Sözleşme görüşmelerinin çıkmaza girmesi sonucunda grev kararı alındığını'' belirterek ''Plastaş işvereninin, grev kararı üzerine başta kalıpta hammadde ve çeşitli makinaları işyerinden taşımaya başladığını, fabrikanın büyük bölümünün diğer bir yerde üretimi devam ettirmeye çalıştığını'' vurguladılar.

İşçiler ''sendikaları Petrol-İş'e durumu bildirmelerine rağmen sendikanın olaya seyirci kaldığını'' söyleyerek ''fabrika kapılarını tutup, kamyonlara yüklenen makinaları indirip, sendikanın alamadığı tavrı kendilerinin aldığını'' dile getirdiler.

İşçilerin oluşturduğu grev komitesi günümüzde yaşanan sınıf mücadelesinin bir parçası olarak sürdürdükleri mücadelelerine tüm sınıf kardeşlerini destek olmaya çağırıyorlar.

Kendi kararlarıyla örnek bir mücadele verme yolundaki Plastaş işçileri ''yaşasın Plastaş direnişimiz'', ''Yaşasın işçilerin b
dayanışma mücadelesi'' sloganları e
''Bizim birliğimiz ve beraberliğimiz
oyunlarını ve yasalarını yenmeye ye
diyerek tüm işçi sınıfı dostlarını mü
rini desteklemeye çağırıyorlar.



işçiyiz Biz...

Deri İşçileri, Grev Kapısında

- *Gözaltına tepki... 3000 Deri işçisi 4 saat iş bıraktı*
- *Deri işçilerin dünkü birikimleri bugünlerine ışık tutmakta.*

Deri-İş Sendikası ile Deri İşverenleri Sendikası arasında devam eden toplu iş sözleşme görüşmeleri anlaşmazlıkla sonuçlandı. Uyuşmazlık üzerine Deri-İş Sendikası Kazlıçeşme'deki işyerlerinde grev kararı aldı.

Sözleşme görüşmelerinde, işverenle mutabakata varılamaması üzerine Deri-İş Sendikası grev kararı aldı ve bunu bir basın açıklaması yoluyla işçilere duyurdu. Kazlıçeşme'de 31.5.1989 tarihinde yapılan açıklamadan sonra polis, sendika yöneticisi ve üyesi 4 kişiyi gözaltına aldı.

Deri İşverenleri Sendikası Başkanı Alaaddin KOŞAR'ın fabrikası önünde yapılan basın açıklamasına yaklaşık 500 deri işçisi katıldı. Bildiriyi Deri-İş Sendikası Kazlıçeşme Şube Başkanı Ali GÜNDOĞDU okudu. Görüşmelerde, patronların, hiçbir taleplerini kabul etmediğini belirten Gündoğdu, ''işten atılan işçiye 3 aylık çıplak ücret ödenmesi Kazlıçeşme'deki işyerleri Tuzla'ya taşındığında sendikanın aynı kalması, haftalık çalışma süresinin 45 saatten 40'a indirilmesi, işyerlerinde işçi temsilcileri odası açılması'' gibi taleplerin özellikle patronlarca red edildiğini açıkladı.

''Meslek hastalıklarına yakalanma riskinin yüksek olduğu deri sektöründe bu koşullarda greve çıkmaktan başka yol kalmadığını'' vurgulayan Gündoğdu, konuşmasının son bölümünde ise ''patronların güçlerini sendikal yasalardan aldıklarını'' belirterek ''bizde haklarımızı tüm olumsuzluklara rağmen hep birlikte direnerek alacağız'' dedi.

İşçiler, okunan açıklamayı sık sık ''İşçilerin onuru patronları yenecek'', ''Yaşasın İşçilerin Birliği'', ''Grev bizim hakkımız söke söke alırız'', İşçiler elele genel greve'' sloganlarıyla desteklediler.

Bildirinin okunması sırasında m
bulunmayan polis, bildirinin bitimin
Şube Başkanı Ali GÜNDOĞDUYU
tedi. İşçilerin direnmesi üzerine iş
lisler arasında yer yer tartışmalar
aralarında koşuşturmalar başladı.
özellikle kadınların polise karşı sert
duğu gözlendi. İşçilerin tüm çaba
men, şube başkanı Ali GÜNDOĞ
sekreteri Musa SERVİ ve sendika
fü ERİŞ ile Binali BAYKUŞ göza
dı. İşçiler alınan arkadaşlarının ge
si için iki saat işi bırakarak protesto
dürdüler.

3000 Deri işçisi gözaltına alınanla
etmek için 4 saat iş bıraktılar. Ey
lan 500 deri işçinin sendikasız olm
çekti. Ayrıca işyerinin taşınmasın
rin düşüklüğünden dolayı Deri-
kararı aldı. Daha önce Kazlıçeşme
ni başarıyla bitirmiş deri işçileri, d
kimleri bugüne ışık tutmakta.

İşçilerin Sesi'ne Mektup:

Teksif İşveren Ortaklığı

Enflasyonun hızla artması karşısında halkımızın günlük zaruri ihtiyaçları yiyecek giyecek, yakacak ve diğer alanlarda karşılaştığı geçim sıkıntısı karşısındaki çaresizliği ve birden kurtuluş yolu aramakta olduğu bir dönemde, ülkemizin büyük bir kesimini oluşturan işçilerin sorunlarını dile getirmek, bu sorunlara sahip çıkmak ve alternatif programlar sunabilmek için başlattığımız yayın hayatında, sizlerin gerçektende işçilerin sesine kulak verip, unvanınıza yakışan bir gazete olacağınıza inanıyor, başarılar diliyorum.

Ben de bir işçi olarak gazetenin ikinci sayfasındaki eğitici, öğretici yazıları çok beğendim. İşçilerin kendi sınıf bilinçzlerini daha iyi kavrayabilmesi için yer vereceğiniz bu konuların daha geniş ve herkesin anlayabileceği bir anlatım diliyle yazılmasını dilerim. Bunun yanısıra işçilerin kendi sorunlarını dile getirebileceği yazılara yer vermenizi istiyorum.

Bunu derken benim çalıştığım işyerinde yaşadığım bir sorunu da sizlere aktarmakta yarar var.

Bundan birkaç gün önce Tekstil ürünleri imal eden Kom Tekstilde çalışmaktaydım. İşe yaklaşık altı ay önce girdim. İşe girişte ücreti bizzat işyerinin patronuyla anlaştım. İşyerinin bölümü yeni kuruluyor olduğu için o bölümün ilk işçilerinden idim. Benden sonra gelen işçi arkadaşlar da aynı ücretten işe başladılar. İşe başladıktan sonra işlerin sıkı olması nedeniyle olması gerek, bize ücret konusunda herhangi bir şey getirilmedi. İlk beş ay böyle geçti. Bu süre içinde gerek bizim işyeri yöneticilerinden gerekse diğer iş çevrelerinden Kom Tekstil'in iyi bir iş yeri olduğu, işçilerine sadık işçisini seven hakkını yemeyen işten atmayan bir işyeri olarak duyduk. Ancak yaşanan son durum değil Kom Tekstilin, bütün işyerlerinin çıkarları pahasına yasal olan yasal olmayan her türlü yola başvurup işçilerin emeğini biraz daha ucuza maledebilmek için açık açık oynadıkları oyunların canlı kanıtı, Bizlerle önce anlaştığı ücreti çok gören işyeri yöneticileri, patronun direktifiyle bizimle anlaşmak için muhasebe odasına çağırarak ''Biz sizi işe alırken ücretlerin ayarlamasında bir yanlışlık yaptık, bu yanlışlığı şimdi düzeltmemiz gerekiyor. Yasal olarak ücretleri düşüremiyoruz sizin çalışmalarınızdan memnunuz. Ancak ücretleri ayarlayabilmek için size iki seçenek tanıyoruz. Düşünün karar verin. Bunların birincisi bizim size şimdi teklif edeceğimiz düşük ücreti kabul edeceksiniz, ya da işten çıkacaksınız'' diye dayatmalar getirdiler. Biz de işyerinde böylesi zor durumlarda bizi savunacağını umduğumuz Teksif sendikasının işyeri temsilcileriyle görüştük. Temsilci arkadaşlar sorunumuza duyarlı oldular. Sendikanın Eyüp şubesine temsilci arkadaşlarla beraber gittim. Orda şube başkanı yardımcısıyla görüştük. Başkan yardımcısı bu uygulamanın yasal olmadığını, kazanılmış hakkın geri alınamayacağını, ve de ücretten dolayı işten çıkaramayacaklarını söyledi. Biz de kendilerinin işyerine gelmelerini ve durumu daha yakından izlemelerini söyledik. Geleceğiz dediler, ama gelmediler. Sorunlarımıza sahip çıkmadılar. Bu da Teksif sendikasının işçilerin sorunlarına ne denli sahip çıktığını ortaya çıkardı.

Bir kaç gün geçtikten sonra bir arkadaşı hiç de ilgisi olmayan nedenle işten atarız diye tehdit ettiler. Diğer arkadaşlarda işten atılırız korkusuna düştü, teklif edilen ücreti kabul ettiler. Ben kabul etmedim ve işten çıkarıldım.

Tabii arkadaşların kabul etmeleri, bizleri gerçekten savunacak bir sınıf sendikasının olmayışı sınıf bilincimizin eksikliğinden diyor, yarınlara daha bilinçli daha örgütlü gidilmesi gerektiğine inanıyorum.

Ayhan ÇELİK

Ücret Artışı % 142 Değildir

k-İş Hükümet Anlaşması İşçilere Ücretlerinde Ne Getiriyor

-İş'in kamu işyerlerinde çalışan işçiler ıdarla yaptığı anlaşma açıklandı. Ba- anlarında büyük başlıklarla verilen, ve televizyonda büyük sevinçle duyu- u anlaşma gerçekte ne getirmektedir. ğı ve söylenildiği gibi % 142'lik bir üc- şı sağlamakta mıdır?

sal anlaşma şöyle açıklanmıştı:

ETLERİ. Yıllık altı ay..: % 80 +
TL. artış,
İkinci altı ay..: % 40 +
TL. artış
2. Yıllık altı ay..: % 25 artış,
İkinci altı ay..: % 20

ÇLÜ PAKET (Yakacak, izin, bayram
) İki yıl süreyle ayda bürüt 80 bin TL.
ÇLÜ PAKET (Aile, çocuk, tahsil)
1 ayda bürüt 14.000. TL.
1 ayda bürüt 20.000. TL.

di bu ücret artışlarını ortalama 117.500 net ücret alan enerji işçisi için ve 0 TL/Ay net ortalama ücret alan Te- si iin uygulayalım. Altışar aylık ücret arına göre düzenlenen çizelgelerde ke- den ücret artışının yüzde kaç olduğu- eceğiz.

1. YIL 1. 6 AYLIK

T	% 80	+10.000	Brüt Toplam	% 25 Gelir V.	% 14 SSK	% 3 2.Tas.Y	Damga % 4	Toplam Kesinti	Ele geçen net
00	146160	10000	338860	65813	47440	10166	1355	124774	214086
40	126112	10000	293752	56453	41125	8813	1175	107566	186186

izelge 1. yıllık altı ay için uygulanacak östermektedir. Çizelge şöyle irdeleye-

lgenin ilk sırasında 117.500 TL/ay net ele almaktadır. Bu ücretin bürütü 0 TL.'dır. % 80 artışı 146.160 TL. ve TL. eklenince bürüt toplamı 338.860 maktadır. Bu toplamdan % 25 Gelir , % 14 SSK kesintisini, % 3 zorunlu f kesintisini ve % 0.4 Damga Vergisi- rınca ele net geçen aylık ücret olan 6'yı bulmuş oluruz. Şimdi bu net ele k miktardan daha önce kazanılmış üc- n 117.500 TL.'yi çıkarırsak net artış 6.5861 TL.'yı buluruz.

lgenin ikinci sırasında ortalama net üc- 2.000 TL. olan Tekel işçisinin durumu- almaktadır. Aynı şekilde % 80 artışı 000 TL. ekleyince bürüt toplam olan 52 TL. bulunur. Aynı kesintileri bu bürütten çıkardığımızda net ele geçecek 186.186 TL. buluruz. Bundan daha önce kazanılmış ücret olan 102.000 lirayı çıkarınca 84.186 TL. net acrtışı buluruz.

1. YIL 2. 6 AYLIK

Net Ücret	BRÜT Ücret	% 40	70.000	Brüt Toplam	% 25 Gelir V.	% 14 SSK	% 3 2.Tas.Y	Damga % 4	Toplam Kesinti	Ele geçen net
214086	338860	135544	70000	544404	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	341213
186186	293752	117500	70000	481252	[illegible]	67375	[illegible]	1925	[illegible]	302154

İkinci çizelge ikinci altı aylık artışı (ayda) göstermektedir. Bu kez ilk altı aylık artışlardaki bürüt ücretlerle başlanılmaktadır. Enerji işçisinin bürüt aylık ücreti 338.860 TL. olmuştur. Buna % 40 artışı ve 70.000 TL. ekleyince bürüt aylık ücretin 544.404 TL. olduğu görülmektedir. Bundan yukarıda hesaplandığı gibi kesintiler toplamını çıkarırsak ele net aylık ücret olarak 341.213 lira geçeceğini görürüz. Bundan başlangıçtaki net 214.086 TL. çıkarırsak ikinci altı ay için aylık ücretin 127.127 TL. artmış olacağı görülür.

Aynı işlemi Tekel işçisinin ücretinde devam ettirelim. 186.186 net aylık ücret ikinci altı aylık artışa 293752 TL. ile başlamaktadı. Buna % 40 artış ve 70.000 TL. eklenince bürüt aylık ücret 481.252 TL. olmaktadır. Bundan kesintiler toplamını çıkarırsak ikinci altı ay için ayda ele geçecek net miktarın 302.154 TL. olacağını görürüz. Bu net ele geçecek miktardan ilk altı ayın net aylık ücreti olan 186.186 TL.'yı çıkarırsak net ücret artışını bulmuş oluruz. Bu da 115.968 TL.'sıdır.

2. YIL 1. 6 AYLIK

Net Ücret	BRÜT Ücret	[illegible]	Brüt Toplam	% 25 Gelir V.	% 14 SSK	% 3 2.Tas.Y	Damga % 4	Toplam Kesinti	Ele geçen net
341213	544404	136101	680505	[illegible]	95271	[illegible]	2722	255113	425392
302154	481252	120313	601565	120325	84219	[illegible]	2406	224997	376568

Bu çizelge 2 yıl ilk altı aylık artımı göstermektedir. Birinci yılı net aylık ücreti 431.213 TL.'ye (Bürütü 544.404 TL. idi) tamamlayan ikinci yıla % 25 ücret artışı ile girer. Bu miktar 680.505 TL.'dır. Kesintiler sonrası ele geçen net aylık ücretin 425.392 TL. olacağı gözükmektedir. Bundan ilk net ücreti olan 341.213 TL. çıkardığımızda bulacağımız 84.179 TL.'sı artış miktarını gösterir.

Aynı işlemi ikinci sıradaki Tekel işçisi içinde yapalım. Birinci yılı net aylık ücret olan 302.154 TL. tamamıayana (Bürütü 481.252 TL.'dır) Tekel işçisi ikinci yıl ilk altı ayına % 25 ücret artımı alarak başlar. Bürüt ücreti 601.565 TL. olur. Kesintiler sonrası eline net aylık ücret olarak 376.568. TL. geçecektir. Bundan ilk yıl sonucundaki net ücreti olan 302.154 lirayı çıkardığımızda net aylık ücret artışı olan 74.414 TL.'yi buluruz.

2. YIL 2. 6 AYLIK

Net Ücret	BRÜT Ücret	% 20	Brüt Toplam	% 25 Gelir V.	% 14 SSK	% 3 2.Tas.Y	Damga % 4	Toplam Kesinti	Ele geçen net
425392	680505	136101	816606	[illegible]	114325	[illegible]	3266	[illegible]	509571
376568	601565	120313	721878	145290	101063	21656	2887	[illegible]	450982

Bu çizelge sözlemenin son altı aydaki aylık ücret durumunu yani ikinci yıl ikinci altı aydaki aylık ücret durumunu göstermektedir.

2 yıl ilk altı ayını net 425.392 TL. (Bürütü 680.505 TL.'dir) tamamlayan enerji işçisi % 20 ücret artışı ile bürüt aylığı 816.606 TL.'ya ulaşır. Kesintiler toplamını bundan çıkardığımızda net aylık ücretin 509.571 TL. olduğunu görürüz. Bundan ikinci altı ay başlarken ki, net ücret olan 425.392 lirayı çıkardığımızda bulduğumuz 84.179 TL. net aylık ücret artışıdır.

Aynı işlemi Tekel işçisi için ikinci sırada devam ettirelim. Son altı aya net 376.568 TL. (Bürütü 601.565 TL.'dır) ile başlayacağından buna % 20 ücret artışı eklenince 721.878 TL. bürüt aylığa ulaştığını görmekteyiz. Bundan kesintiler toplamını çıkardığımızda aylık net ücretinin 450.982 TL. olacağı ortaya çıkar. Bu rakamlardan da son altı aya başlarken ki, net ücret olan 376.568 TL.'yı çıkardığımızda net aylık ücret artımının 74.414 TL. olacağını görebiliriz.

Şimdi bu çizelgelerin başlangıcındaki giriş net ücretlerle sonuçta yani ikinci yılın son altı ayı olan 1.9.1990/1.3.1991 tarihindeki net ücretlere baktığımızda gözümüze ve hatta ele geçenle büyük farklılık görürüz. Örnek 117.500 TL. net ücretle başladığında, 1.9.1990' da 509.571 TL.'ya ulaşıyor. Bu 392.071 TL.'lık bir artış olarak gözükür. Ancak bu artış ücrete tam dört defa da ulaşmaktadır. Bu artışın gerçek tesbitini ortalama yüzde artış olarak bulmak gerekir.

Ücretteki ortalama artış yüzdesi hesabı:

İki yıllık sözleşmeye göre ortalama ücret artış yüzdesini hesaplamak için izlenecek yol şudur. Tüm net artışları toplayıp bunu iki yılda artışar aylık dört defada sağlandığından dörde bölüp ortalama iki yıllık artışı bulmalıyız. Bulduğumuz bu ortalama artış miktarını sözleme başlarken ki, net aylık ücrete bölersek ücretteki artış yüzdesini bulmuş oluruz. Şimdi yapalım:

	Enerji İşçisi	Tekel İşçisi
1. Yıl ilk altı ay artış (net)	96.586.-	84.186.
2. altı ay artış (net)	127.127.-	115.968.-
2. Yıl ilk altı ay artış (net)	84.179.-	74.414.-
2. altı ay artış (net)	84.179.-	74.414.-
TOPLAM ARTIŞ (Net)	392.071.-	348.982.-

392.071/4 = 98.017,75 ortalama artış (iki yıllık)
348.982/4 = 87.245, 5 ortalama artış (iki yıllık)

Bulduğumuz bu iki yıllık ortalama artışı sözleşme öncesindeki net ücretlere bölelim.

89.017,75/117.500 = 0, 83 % 83
87.245, 5/102.000 = 0,855 % 85

Görüldüğü gibi ücret artışları % 83 ve % 85'dir. Özal ve Yılmaz'ın yaptığı % 142'lik ücret artışı doğru değildir.

Özelikle durdurulamayan hayat pahalılığı (enflasyon) bunları da en kısa sürede sıfıra indirecektir.

Alttaki çizelge ise çeşitli işkollarındaki ortalama net ücretten hareket edilerek düzenlenmiştir. Ancak yukarıdaki kadar daha açık olmayıp daha toplu düzenlenmiştir. Yukarıdaki çizelgelerdeki açıklamaları aynen uygulayarak her işçi arkadaş, kesintilerinden netine ve bürütüne kadar ücretlerini bulabilir. Ancak net ücret bürütünü bulabilmek için şu formülü uygulayın:

Net aylık ücretinden 4500 çıkar, geri kalanı 0,6185'e böl.

Örnek: 102.000 netin bürütünü hesaplayalım.

102.000-4.500 × 0.6185 = 157.640

İŞ KOLLARINA DAĞILMIŞ İŞYERLERİ	SÖZLEŞME ÖNCESİ BRÜT ÜCRET	SÖZLEŞME ÖNCESİ NET ÜCRET	1. YIL				2. YIL				% 2 YILLIK ORTALAMA ÜCRET ARTIŞI
			İLK 6 AY BÜRÜT ÜCRET	İLK 6 AY NET ÜCRET	2. 6. AY BRÜT ÜCRET	2. 6. AY NET ÜCRET	İLK 6 AY BRÜT ÜCRET	İLK 6 AY NET ÜCRET	2. 6 AY BRÜT ÜCRET	2. 6 AY NET ÜCRET	
DEMİR ÇELİK	137.645	88.000	248.760	158.358	418.265	263.196	522.830	327.871	627.396	392.544	% 86
KARA YOLLARI	143.370	90.300	268.066	170.300	445.332	279.940	556.665	348.797	667.998	417.657	% 90
T.ŞEKER FAB.LARI	183.345	115.000	340.020	214.802	546.028	342.218	682.535	426.648	819.042	511.078	% 86
M.K.E.	239.990	150.000	441.986	277.868	688.780	430.511	860.975	573.015	1.033.170	643.515	% 82
D.M.O	207.620	130.000	383.720	241.830	607.208	380.058	759.010	473.948	910.812	567.838	% 84
D.D.Y.	223.800	140.000	412.853	259.850	647.995	405.285	809.990	505.480	971.990	605.675	% 83
ENERJİ İŞ KOLU	182.700	117.500	338.860	214.086	544.404	341.213	680.505	425.392	816.606	509.571	% 83
TEKEL	157.640	102.000	293.752	186.186	481.252	302.154	601.565	376.568	721.878	450.982	% 85

Sözleşmeler üzerine ne dediler

- *Sendikacılar işçilerin taleplerini karşılamadığını söyledikleri Türk-İş-hükümet anlaşmasını anlamakta zorluk çekiyorlar.*

KARA (İşçilerin Sesi) 600 bin kamu iş- kapsayan toplu iş sözleşmelerinde Türk- kümetle anlaşmaya vardı.

uyla ilgili olarak görüştüğümüz sendi- r, görüşlerini gazetemize açıkladılar.

sektöründe 120 bin civarında üyesi bu- Yol-İş Sendikası Eğitim Dairesi Başka- dırım Koç, toplu sözleşmeleri başarılı değerlendirerek şunları söyledi: "Şim- basına biraz yanlış olarak, % 142 zam eçti. Kamu sektörü iş yerlerinde bu gün ma ücret 130-135 bin nettir, aylık üc- una % 80 + 10 bin ve % 40 + 70 bin ek- inde, bizim Yol-İş iş yerlerinde gördü- z, % 200'lük bir zamdır. % 142'lik zam, madır. Yıl sonunda varılan ücret düze- ildir. Şöyle bir örnek vereyim, karayol- a ortalamanın biraz üzerindeki bir iş- sözleşme öncesindeki çıplak yövmiye- 4 liraydı. 1 Mart 89'dan itibaren, 12563 du. Yani, ilk 6 ayda % 85'lik bir zam kinci 6 aydaki yövmiyesi, 19921 lira ol- ani yövmiyesi % 142 değil, % 193 art-

ücretler nasıl gelişti? Yani % 142 diye dilen, ama % 200'e yaklaşan ücret zam- dışında alınan, diğer haklarla birlikte, me öncesinde ortalama bir karayolu iş- n eline 154300 lira geçiyordu. 1 Mart bu 347100 lira oldu. 1 Eylül 89'da ise, 0 lira oldu. 1 Eylül 89'da ise, 481000 li- lu. Yani, net aylık gelirinde, 1. yıl için, 2'lik bir artış oldu.

Bu karşılaştırılması gereken, 89 eylemleri öncesinde imzalanan, toplu sözleşmelerde alınan neydi? Eylemler sonrasında alınanlar ne? Eylemler öncesinde imzalanan toplu sözleşmelerden en önemlisi Türkiye Taş Kömürü Kurumu İşletmesinde Ereğli'de 46 bin işçi adına. Genel Maden İş'in imzaladığı sözleşme, Eylemlerin hemen öncesinde imzalandı. Bu sözleşmede, birinci 6 ayda ücretlere, önce 46 bin lira ekleniyor. Sonra % 38 zam yapılıyordu. İkinci 6 ayda ücretlere önce 37 bin lira ekleniyor. Sonra % 28 zam yapılıyordu.

Çok kaba söylemek gerekirse, eylemler öncesinde ücretlere, % 100 lük bir zam yapılırken, eylemler sonrasında, ücret düzeyinde sağlanan 1 yıllık artış % 200'dür. Bu aradaki farkın adı, eylem zammıdır.

Bu eylemler sendikaların dışında değil, Sendikaların bütünlüğü ve örgütlülüğü içinde işçilerin gücüyle yapılmış olan eylemlerdir.

Yaklaşık 350 b in işçinin eylemleriyle, sermayedar sınıfı ve ANAP iktidarını gerilettik. Türkiye İşçi Sınıfı tarihi içinde işçi sınıfı çağ atlamıştır. Ama henüz ihtilalle elimizden alınanı, geri alacak kadarda büyük fedakarlıklar yapılamamıştır. Alınanlar yetersizdir. Ama çok önemlidir. İşçi, kendi gücüyle aldığının bilincindedir.

Ben başarılı değerlendiriyorum, bu toplu sözleşmeleri"

Şeker-İş Sendikası genel başkanı Hikmet ALCAN ise, gazetemize yaptığı değerlendirmede, gelinen seviyenin, pek o kadar işçiyi sevindirecek bir seviye olmadığını ve birlikte hareketin sonuna kadar devam etmesi gerektiğini bildirdi. Kamu sektöründe, 40 bin civarında üyesi bulunan, Şeker-İş Sendikası genel başkanı Hikmet ALCAN özetle şunları söyledi. "Daha biz, toplu sözleşmeleri bitirmiş değiliz. Üç önemli parasal maddemiz var. Dolayısıyla, paraya talluk eden maddelerin çözümünden sonra, bu konulardaki görüşlerimizi daha net söyleyebileceğiz. Bunların çözümleri sağlanmadan, bu seviyelerin iyi olduğunu da söylememiz, mümkün değildir.

Sendikamla ilgili durumu, tam net söyleyebilmem için bu sözleşmenin, şeker sanayii işçisiyle ilgili sözleşmeyi, bitirme noktasına getirmemiz, bu ihtilaflı maddeleri çözüm noktasına getirmemiz gerekir. Çözemediğimiz sürece bu neticelerin, bizi tatmin edeceğini söylemem de mümkün değildir.

Genel anlamıyla, pek o kadar işçiyi sevindirecek bir seviye değil. Ama, bütünüyle konfederasyona bağlı teşkilatların dayanışmasıyla gelinebilen en son çizgide, bu olmuş oluyor. Bunların dışında, her sektörün çoğunun daha çözemediği, parasal maddeler var.

% 42'lik seviyeyi, başkanlar kurulu da, çok iyi bir seviye olarakta görmemekle beraber, bunu birlikte ulaşabilinecek bir nokta olarak, ittifakla almıştır. Ama, bu demek değildir ki, bu çok mükemmel olduğundan. Böyle hareket edilmeseydi bu seviyeye dahil gelinemeyeceği, düşüncesiyle hareket edilmiştir.

Bu genel çerçevenin dışında orada ittifakla kaleme alınan bu belgede, çözümlenememiş olan sözleşme maddelerinin de, çözüme kavuşturulması için her türlü gayretin, birlikte hareketle gösterilmesi keyfiyeti de var.

Yani, bu çizildi, hemen herkes kendi sözleşmesini, hemen imza edip geçmeyecek. Örneğin, bizim ciddi ihtilaflı konumuz var. Bunların çözümü için birlikte hareket sonuna kadar devam edecektir.

Petrol İş Genel Başkanı ve Türk İş başkanlar kurulunun bir diğer üyesi Münir CEYLAN, yaptığı değrelendirmede şu görüşlere yer verdi, "Bu gelinen noktada başarı varsa, işçinindir. Başarısızlık varsa, yıllardan beri kendi kuralları içerisinde, sınıf bakış açısından yoksun sendikaların bu anlayışla yönetim olmaları nedeniyledir. Bu gelinen sonucu, elbetteki bir zafer olarak göstermek son derece yanlıştır. "Petrol İş genel başkanı Münir CEYLAN özetle şunları şöyledi: "Önce şunu belirtmekte yarar var. Sendikaların toplu iş sözleşmesi mücadelesi, yalnız ekonomik sıkıntıları çözebilmeye yönelik olmamalı. Bunun yanında, demokratik kazanımları elde edilmesi mücadelesi de olmalı.

İşçilerin eylemlerinde yükselen mesaj: "KARARI BİZ VERECEĞİZ"

Ancak bugün en acil ve dayanılmaz sorun ücret azlığı dolayısıyla ön planda olan ekonomik yöndeki rahatsızlıktır. Çalışanların bir sefalet noktasında bulunması nedeniyle, demokratik taleplerin en azından ücret talebi kadar önmeli olduğu gerçeğini, aynı çizgiye getirme olanağı bulamadık. Bu bir eksikliktir.

Bu dönem, dipten gelen bir dalga artık baskı zincirinin kırılması ile ilgili çok etkili demokratik yöntemlerle cevabını verdi. Böyle bir başkaldırı sonucu diğer, dönemlerdenfarklı bir bakı açışı karşı tarafta söz konusu değilken, tavır değiştirmek durumunda kaldılar. İşçi üretimden gelen gücünü göstermemiş olsaydı, biz gayet tabii, bu sonuçları da elde edemezdik. Bu gelinen sonucu elbetteki bir zafer olarak göstermek, son derece yanlıştır. Sonuçlar, ekonomik olarak piyasa koşullarında göz önüne alınırsa neyi ifade ettiği gerçeği ortadadır. Sendikaların kendi işlevlerine uygun işçileri örgütlü biçimde harekete geçirmek konusunda çok sağlıklı bir biçimde görevlerini yaptıkları kanaatinde değilim. Bazı sendikalar işçi direnişlerinin daha etkili olabilme koşullarını, yerine getirmek yerine zaman zaman bunlara enge olabilme çabaları içerisinde olduklarını da gördük. Ama, işçi bunları dinlemedi. Bu bizim için bir ümittir. İşçi sınıfının önündeki engellerin, hangi yöntem ve yollarla aşılabileceğine dair bir ümittir.

Bu gelinen noktada başarı varsa işçinindir. Başarısızlık varsa, yıllardan beri kendi kuralları içerisinde sınıf bakış açısından yoksun sendikaların, bu anlayışla yönetim olmaları nedeniyledir.

Ben de eş güdüm komitesinin üyesiyim. Bu seviyenin yeterli olduğu, geçmişteki ekonomik kayıpları telafi ettiği iddiasında da değilim. Fakat düne göre ileri bir adımdır. Bu noktada, işçi arkadaşların bize ulaştırdıkları mesajlar doğrultusunda hareket etmek bizim için görevdir. Sonucu onlar tayin edecektir"

mak yok tek başına her yerde hep beraber

% 142 RAKAMI YANILGILARLA DOLUDUR

ANKARA (İşçilerin Sesi Bürosu) İskenderun ve Karabük Demir Çelik Fabrikalarında grevde bulunan Bağımsız Çelik İş Sendikası Basın Müşaviri Ali Tekin, Türk-İş Hükümet görüşmesi ve sürmekte olan grevler üzerine gazetemize görüşlerini açıkladı.

"Türk-İş'in seçim öncesi hesaplarının gündemde olduğu, emekli sendikacıların, süresi dışında iki dönem daha görev yapmaları konusunda, hükümetin çalışmasının olduğu bir dönemde % 142 rakamı biraz rakamsal yanılgılarla doludur. Bu düzey, yeterli ve başarılı değildir" diyen Ali TEKİN şunları söyledi: "Bizim grevimiz, devam ediyor. İşçi arkadaşlarımız kararlı. Emeğinin hakkına alabilmek için uzunda sürse grevimiz devam edecektir. Yasal hakkımız olan grevin ertelenmesi ise bir gasptır. Biz bunu böyle nitelendirdik. Ve bizim sözleşme politikamızı işçiler belirler. Ancak Türk-İş'te işçiler hatta, şube başkanları, sözleşme politikasını, pazarlık marjını bilmezler. Biz şunu kabul ettik derler. Tabandaki işçiye bunu kabul ettirmeye çalışırlar.

Türk-İş'in seçim öncesi hesaplarının gündemde olduğu emekli sendikacıların süresi dışında, iki dönem daha görev yapmaları konusunda, hükümetin çalışmasının olduğu bir dönemde % 142 rakamı biraz rakamsal yanılgılarla doludur. Yeterlidir, başarılıdır demek mümkün değildir. Çünkü 1 ay, 2 ay sonra fiyat artışlarıyla yapılan sözleşmenin etkisiz kalacağını görmek kahin olmayı gerektirmez. Bu sözleşme işçiyi rahatlatmayacaktır.

Son gelişmelerde ise emeğin temsilcisi işçi kitlesi, dayanışma içinde bulunmanın zorunluluğunu gördü. Zaman zaman, Çelik İş olarak biz, kamu kesimindeki sözleşmelerde birlikte hareket edelim dememize rağmen, Türk-İş'te böyle bir yaklaşım görmedik. Ancak, işçi hareketinin dayanışma gereğine, biz inanıyoruz. Maden işletmelerinde çalışan işçilerle dayanışmanın mutlaka olacağı inancındayız."

Bu sözleşmelere ‘evet’ denilmez

- *Ücret artışı % 142 değildir.*
- *Toplu sözleşme sadece ücret değildir. İş güvencesi, insanca çalışma düzeni konularında açıklama yok.*
- *Enflasyonun 89 yılında % 60, 90 yılında % 45 kabul edilerek atılacak imza GREV hakkını ortadan kaldırmaktadır.*

17 Mayıs 1989 günü Başbakan Özal ve Türk-İş Başkanı Yılmaz düzenledikleri ortak basın toplantısında Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde anlaşmanın sağlandığını açıkladılar.

Başbakan ve Türk-İş Başkanı ortak açıklamalarında anlaşmaya varılan parasal konularda şunları söylüyorlardı:

"Ücretlerde, 1. Yıl - İlk 6 ay-% 80 + 10 bin,
İkinci 6 ay - %40 + 70 bin
2. Yıl - İlk 6 ay - % 25,
İkinci 6 ay - % 20, artış getirilmiştir.

Üçlü paket olarak adlandırılan yakacak, izin ve bayram harçlığı için 2 yıl süreyle ayda 80 bin lira ile tahsil-çocuk-aile yardımı olarak 1. yıl 14 bin 2. yıl 20 bin lira ayda verilecektir."

Başbakan'ın ve Türk-İş Başkanı'nın yüzlerinde bir yandan sevinç, bir yandan tedirginlik okunuyordu.

Sevinç 600 bin işçinin yükselen mücadelesinin sözleşmenin imzasıyla son bulmasının zor da olsa sağlanabileceği, tedirginlik ise işçilerin bu sözleşmelere "hayır" diyebileceğinden kaynaklanıyordu. Çünkü sözleşme işçilerin isteklerinin çok uzağında kalmıştı ve bugün yaşanan ekonomik zorlukları aşmaya yetmeyecekti.

YUTTURMA SÖZLEŞMENİN SERÜVENİ

Türk-İş yöneticileri Şevket Yılmaz, Bayram Meral, Faruk Barut, Mustafa Özbek, Mustafa Acıdereli, Orhan Balta, Devlet Bakanı Cemil Çiçek ve Kamu İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri ile 16 Mayıs günü 7 saati aşan bir görüşme yaptılar.

Gecenin saati 22.30'u gösterirken sendikacılar Bakan'a "% 120 artışta israr ederseniz greve gideriz" dediler. Bakan buna karşılık "Hatırınız için % 122 **ücret zammı** ile üçlü paket için 1. yıl 80 bin, 2. yıl 100 bin lira olur, bunların üzerine tek kuruş vermem" cevabını veriyordu. Ardından ise şu hatırlatmayı yapıyordu: "**İsterseniz Başbakanla görüşün**".

Toplantı dağılırken Türk-İş sendikacılarının yüzlerinde sıkıntı okunuyordu. Davranışları sıkıntılarını ele veriyordu. Sıkıntının kaynağı işçilerden duydukları korku olduğu kadar, grev gibi bir silahı taşımanın getirdiği korkuydu aynı zamanda.

Nitekim Başbakanlık eski konutunun merdivenlerini inerken Başbakanla görüşmeyi tek tek düşünmeye başladılar. Bayram Meral en atakları çıktı ve Şevket Yılmaz'a "Başbakan'la görüşelim" deyiverdi. Hepsinin ortak görüşü olduğundan onay aldı ve Şevket Yılmaz'ın arabasındaki telefonla randevu istendi.

Saatlerin 24.00'ü gösterdiği sırada yani yeni bir güne girerken Başbakan "Buyursunlar" haberi gönderince apar topar arabalara doluştular.

SENDİKACILAR KUCAK KUCAĞA BAŞBAKANLIĞA

Arabalarına kucak kucağa doluşan Türk-İş yöneticileri soluğu Başbakanlık konutunda aldılar. Anlaşılan Başbakan Özal böyle bir sonucu baştan hazırladığı için kendisini kurtarıcı olarak gören sendikacıların önüne dosyaları koydu.

Başbakan "Bizi % 150'ye çıkarmaya zorluyorsunuz. İşte alın. Bakın şu, şu işkoluna işçilerin ücretleri iki yıl sonra milyona ulaşacak" diyerek dosyaları gösterdi. MESS Başkanlığı yaptığı dönemde, açıklamalarıyla enflasyonun sorumlusu olarak işçi ücretlerini gösteren Özal, aynı davranışını sürdürüyordu. Ayrıca "erken seçime" gitmeyeceğini söyleyerek, daha uzun süre iktidarda olmanın sendikacılara gelecekte çıkarlar sağlayabileceğini ima ediyordu. (Emekli sendikacılar ve yönetimlerde kalma sınırının kalkması)

Özal sendikacıların sıkıntılı tavırları, davranışları karşısında tavrının kesin olduğunu belirten şu sözleri söyleyerek sonucu bağlıyordu: "Aslında benim giydirilmiş ücret artışı kararım % 120 idi. Çıplak ücret kararım ise % 80'ler civarındaydı."

Özal'ın bu kesin tavrı karşısında sendikacılar, Başbakanlık konutundan suskun ayrılıyorlardı. Başbakan'ın bir işçinin 1 milyon lira aylık ücrete ulaşmasına karşı olduğunu açıklaması, 12 Eylül günlerinde meydanlarda DİSK'i, işçileri suçlayan konuşmaları hatırlatmayı da amaçladığını düşünür olmuşlardı. 12 Eylül günleri "Bir otel işçisinin aylık ücreti Genel Kurmay Başkanı'nın aylığından fazla nasıl olur" diyerek, işçileri ve o ücreti sağlayan sendikal örgütleri suçlu ilan edenlerin korkusu da sendikacıların yüreklerini sarmıştı.

Oysa o ücreti alan otel işçisi üç yabancı dil biliyordu ve pazarlık hakkını kullanarak işverenden hakkını almıştı. Kaldı ki, işçi sınıfı, çalışanlar tüm değerlerin yaratıcısıdır ve o değerleri üretirken işverenlerden yasaların kendine tanıdığı pazarlık yapma (Toplu Sözleşme) hakkını kullanarak, o değerin bir kısmını kazanmıştır.

Özal bu küçük hatırlatmayı yaparak ücret önerisinin yanı sıra sopayı göstermiş oluyordu.

TÜRK-İŞ GENEL MERKEZİ SENDİKACILAR İÇİN ÖLÜM SESSİZLİĞİNE BÜRÜNDÜ

Türk-İş Genel Merkezi'ne dönen sendika yöneticileri kendi aralarında değerlendirmeler yapmaya koyuldular. Onları Özal'ın "aba altından sopa göstermesinden" daha çok işçilerin grevi korkutuyordu. Sözleşme görüşmeleri sırasındaki eylemleri ile dalgalar halinde büyüyen işçiler grev silahını omuzlarlarsa sendikacılar için hiçte iyi düşünmeyeceklerdi. İşçi sınıfı için grev bir okuldu. bu okulda öğrenilecekler sadece sendikacıları değil, uzlaştıkları sistemi de sarsabilirdi. Ekonomik açmazları, istikrarsızlıkları birde siyasi istikrarsızlığın sarmasını istemeyenler için Özal'ın önerilerine "evet" demekten başka çıkış yolu görünmüyordu.

Saat sabahın 06.30'nu gösterirken Şevket Yılmaz "**Biz anlaştık**" açıklamasını yaptı. Bir dönem tüm kamuoyunu meşgul eden MİT raporunda "adamımız" olarak adı geçen ve "küstürüldüğünden" söz edilen Şevket Yılmaz böylece tarihi görevini yerine getiriyordu.

"SÖZLEŞMEDE" ÜCRET ARTIŞI OLARAK GÖSTERİLEN % 142 GERÇEK DEĞİL

Ortak basın toplantısı ile açıklanan artışın % 142 olduğu söylendi. Şevket Yılmaz'ın "işçilerin yeni ücretleriyle bakkalın, manavın önünden yüzü kızarmadan geçmeleri gerekir" diyerek savunduğu yeni ücretler karşısında gerçekte kendi yüzünü kızartması gerekir. İşçiler sözleşmelerdeki eylemlerinde sadece kendilerinin değil diğer halk kesimlerinin de taleplerini dile getirmişlerdi. Şevket Yılmaz'ın sözünü ettiği esnaf artık işçilerin durumunun sorumlusu olarak iktidarları görmektedir ve işçilerin eylemini desteklemektedir. Onlar da kendi çıkarlarının işçilerin çıkarları ile bir olduğunu görmekte ve kavramaktadır. O nedenle yüzü kızarması gereken % 170 artı 60 bin talebiyle gidip iktidarla uzlaşan, teslim olan sendika yönetimleridir.

% 80 artı 10 bin ve % 40 artı 70 bin liralık ilk yıl ücret artışını ve % 25 ve % 20'lik ikinci yıl ücret artışlarını hesapladığımızda ilginç bir yüzdeyle karşılaşıyoruz.

Örneğin enerji iş kolunda 1. yıl ücret artışı % 97.5, ikinci yıl ücret artışı % 25 olmaktadır. İki yıllık ortalama ücret artışı % 83 olmaktadır.

Aynı şekilde TEKEL işyerleri için uyguladığımızda iki yıllık ortalama ücret artışı bu sözleşmeye göre % 85 olmaktadır. Bunu tüm işkolları için yaptığımızda 1. yıllar ortalama ücret artışı, % 103'ü geçmezken, 2. yıl ücret artışı % 25 olmaktadır. İki yıllık ortalama ücret artışı % 91'i geçmemektedir.

Peki İktidar ve Türk-İş % 142'yi nasıl bulmaktadır? İşte bu işçilerin gözlerini boyamada kullanılan yöntemdir. Bu yöntem diğer tüm sosyal haklarıda içine alan ve işçilerin birinci yıl ve ikinci yıl ulaşılan ücret düzeylerinin tüm yılları kapsar şekilde gösterilmiş olmasıdır. Tabii ki, bunu yaparken daha önceden kazanılmış olan ücret hakkını da yeni kazanılmış gibi göstermeleri oyunun bir değer yönü.

BORÇ İÇİNDEKİ İŞÇİDEN TASARRUF İSTEMEK ONUNLA ALAY ETMEKTİR

Başbakan Özal ücret artışlarını açıkladıktan sonra işçilere "...biraz dikkatli kullanılmasını, şu eskidi, bunu atalım, yenisini alalım gibi şeyleri bir parça bırakmasını.." söylüyor.

Bugün alabildiğine borca girmiş, çocuklarını besleyemeyen, çocuklarını satışa çıkaran, en az ikinci bir işte çalışarak günde enaz 13 saat çalışan işçiye tasarruf önerisi götürmek onunla alay etmektir. Başbakan kendi yaşamında gerek gördüğünü işçiler için gerekli bulmuyor. İşçileri düzenin köleleri olarak gördüğünü işçiler için gerekli bulmuyor. İşçileri düzenin köleleri olarak gören bu anlayış düzenin sahipleri olarak gördüğü kişi ve kuruluşlara çalışanların ürettiği değerleri yağmalatmaktan da geri durmamaktadır.

Örneğin 1987 yılında 1.2 trilyon kredi verilen işverenler aldıkları bu krediyi geri vermemişlerdir. 1988 yılında 2-6 trilyona ulaşan ve bir türlü kesin rakkamı çıkarılamayan batık krediler için sesini çıkarmayan Özal'ın işçilerin ayakta kalabilmek için istediği ücreti vermemekte direnirken, verdiğinden de tasarruf isteyen davranışına TÜRK-İŞ yöneticileri kafa sallamaktadır. İşçilerin, köylülerin, memurların ürettikleri değerler olan ve işverenlere peşkeş çekilen milyarların hesabını sormayan sendikacılardan teslimiyet ve uzlaşmadan başka tavır zaten beklenemezdi.

Köylülerin en büyük parasal dayanak olarak gördüğü ve kuruluşunda da sistem içinde toprağı işleyenlere destek amacı taşıyan Ziraat Bankası'nı 315 milyar lira dolandıranlara karşı Özal'a ne yaptığını sormak gerekir.

Şevket Yılmaz "Hangi sendikacı bir kuruş daha fazla alırım diyorsa ve almıyorsa Allah belasını versin" diyor. Öncelikle "alacak" olan "sendikacı" olursa Türk-İş gibi teslimiyet sonucu olacaktır. Ancak işçi sınıfı kendi örgütlü gücünü sendikasının yönetimlerine oturtur ve yöneticileri sınıfın önderleri olarak yöneticilik yaparsa istenileni alır. Alan da yönetici değil işçiler olur. Eğer bugün ulaşılan bu noktaya nereden gelindiğine bakılırsa, Başbakan'ı, Türk-İş'i anlaştıkları düzeye işçilerin gücü, kararlılığı getirmiştir. Zorlaya zorlaya bugünkü noktaya getirmişlerdir. Bugünden sonrasına da işçiler karar verecektir.

Ancak devletin 150 milyar kredisini geri vermemek üzere alıp giden Papatya kredilerini işverenlerin yüzüne çarpmak gerekirdi. Başbakan'ın işçilerin ücretinin bir milyon liraya ulaşacağını gösterip bunu bir tehlike olarak söylediğinde yapılması gerekn, sorulması gereken hesap "papatyalara verilen krediler kimin parasından ödendi" olmalıdır. İşçileri eskiyen eşyasını yenilemekten alıkoyan, yeni bir eşya almaktan meneden bir iktidar sözcülerine bu hesapların sorulması gerekir. Ancak Türk-İş yöneticileri bunu yapamaz, yapmaz.

Şevket Yılmaz "Biz daha fazla almak için imkanımız varsa ve onu alamıyorsak, kendimizi sendikacılar olarak affetmeyiz" diyor.

Evet. İşçi sınıfı sarı, uzlaşmacı, teslimiyetçi anlayışları affetmeyecektir. Devlet sendikacılığısınıfın önüne getirip dayatanları affetmeyecektir. Öğrene öğrene, yaşayarak öğrendikleriyle işçi sınıfı birgün hesap masasına oturacaktır.

TOPLU SÖZLEŞMELER SADECE ÜCRETLERLE SINIRLI DEĞİLDİR

Toplu sözleşmelerde işçiler ücret taleplerinin yanı sıra işgüvencesi, çalışma düzeni konusundaki haklarına da yerverirler. Yapılan açıklamalar hep ücretler ve sosyal haklarla ilgili. İşçilerin işten atılmalarını engelleyici hangi haklar kazanıldı bilinmiyor.. İşyerinde horlanmaya, baskıya, aşağılanmaya karşı özcesi insanca bir çalışma düzeni sağlanması konusunda neler kazanılmıştır? Eğer toplu sözleşme imzalandıktan sonra işverenler tarafından "ücret arttığı için" işten atılma önlenemiyorsa neye yarar. Artan ücretlerden dolayı daha fazla üretim için baskıcı, aşağılayıcı bir çalışma düzeni yaratılması önlenemiyorsa artan ücret neye yarar? Bütün bunları önleyebilmek için işçilerin işyerlerinde üretim planlamasından başlamak üzere her alanda söz ve karar sahibi olması için diretilmelidir.

BU SÖZLEŞMELERE İMZA ATI
GREV HAKKI ORTADAN KALK
ENFLASYON ARTIŞINA DAY
MADDELER UYGULANAMA

Bu sözleşmede işçilere oynanan ik
oyun daha vardır.
1- Birinci yıl enflasyon % 60'ı aşar
miktarı eklenir,
İkinci yıl enflasyon % 45'i aşarsa a
tarı eklenir denilmektedir.
Öncelikle enflasyon miktarını kim
edecektir sorusunu sormak gerekir.
kadar iktidarların enflasyon konu
açıklamalarına dikkat ettiğimizde, he
yöntemlerinde yapılan oyunlarla he
ğin altında rakamlar gösterilmediğin
olmaktayız. Bu konuda iktidarın gös
rakamları kabul etmeyince greve git
kı olmadığından ikidara teslim olun
Çünkü imza atıldığı andan itibaren gr
bitmektedir. Türk-İş, bugün enflasyo
kamlı bir sayıya erişirken Özal'ın he
yipte yapamadığı % 65 ve % 45'i k
mesi işçilere ihanetten başka birşey
Öyle ki, enflasyonun % 60 ve % 45'i
da uygulanacağı söylenen artışın na
lacağı belli değildir. İktidar artışları 1
ci yıl uygulanmasına ve 1991 yani s
lerine bırakabilir. Grev hakkını yitire
kaların böyle bir uygulamaya karşı y
ceği birşey yoktur. Yoktur, çünkü s
dikası değildir.
2- Ücret artışı tesbitinde iktidarın
ortalama ücret kabulünden hareke
görmekteyiz. Bugün üç milyonu aşk
kalı, sigortalı işçi sayısında 190 bin l
ücret alan sayısı % 30'u bulmamakta
yılında yapılan incelemede işçi ücre
ması net 104.650,95 liradır. Bu net
retin bürütü ise 170 bin liradır. Bun
olarak göstererek yapılan hesapla
ğının kağıt üzerindeki görüntüsüyl
gözleri boyanmaya çalışılmaktadı
Kaldı ki, 190 bin liralık bürüt ücre
laştıkları artışları uyguladığımızda
ortalama ücret artışı % 86 olmakt
cak birinci yılda ulaşılan 562.000 lir
ci yılda ulaşılan 844.200 liralık ücre
rip, artışın kademelerinin arasını gizle
retler % 300, % 400 artıyor" gibi
lerle gerçekleri saklamaya çalışmak
Sonuç olarak; işçiler sözleşmelerin
tirdiğini kendilerini zorlayarakta ols
tularıyla öğrenmelidirler. Sözleşme
can alıcı yönlerinin neler olduğunu
öğrenmeli ve kararlarını kendileri ve
ler. Bunun için gerekli olan işyeri ör
leri yaratmak, varolan işyeri örgüt
ni ise tüm işçileri kavrayarak harek
mek gerekmektedir.
Ekonomik haklar için yürütülen
lenin temelinde yatan nedenleri k
öğrenmek gerek. Kötü sonuçlarının
rinin yattığı temeldeki sorunu gör
sonuçları engellemenin yollarını b
rekmektedir.

"Gelecek Günler Zincirlerin Kırılacağı Günler Olacaktır"

HALİM ABAY (ANSA işyeri temsilcisi): Bizim bağlı olduğumuz sendika (Laspetkim-İş) Türk-İş'ten bağımsız olduğu için Türk-İş'in hükümetle yaptığı anlaşma bizi hiç etkilemiyor. Ancak, işçi sınıfına yönelik bu oyunlar hepimizi ilgilendiriyor. Ve bir daha bunları yaşamamak için oturup düşünmeye zorluyor. Yapılan anlaşma işçinin taleplerini kesinlikle ifade etmiyor. Bu anlaşma yapılırken, ortaya sürülen pazarlık konularının ne oludğu kala takılan bir başka konu. İşçileri kişisel çıkarlarına alet eden böylesi anlayışların maskelerini düşürmek, işçi sınıfının elindedir. Artık kendi gücümüze güvenmeli ve bu güçle haraket edebilmeliyiz.

İşyerimizde 17 Nisan'da başlayan grev aynı kararlılıkla sürüyor ve taleplerimizi alana kadar devam edecek. Kendi gücumüz üzerine kurulu örgütlülüklerle istediklerimizi aldığımızda, işçi sınıfına örnek olacağımıza da inanıyoruz. Bu mantıkla hareket edilidğinde, böyle "anlaşmalı" sonuçlar da yaşanmayacaktır.

SSK İLAÇ'dan işçi: Yapılan anlaşma, işçilerin kararı değil, "yukarıda" belirtildi. İsteddiklerimizin çok altında bir sözleşme imzalandı. Bundan sonraki süreçte bize çok iş düşüyor. Artık sözü ve kararı işçiler almalı ve bunu hayata geçirecek örgütlülüklere gidilmelidir. Ne istediğimizi bilmenin ötesinde, mücadele perspektifimizi de belirlemeliyiz.

Yönetimlerin değişmesi, bize birşey kazandıramaz. Önemli olan özgücümüzle hareket ederek geleceğe uzanan örgütlülükleri yaratabilmek. Bizler kısa vadede, önce bir sonuç değerlendirmesi yapacağız. Bu yönde yapılacak toplantılar devam edecek. Olayı ve sorumluları sorgulayacağız.

Bizim için bu anlaşmanın ayrı bir olumsuzluğu da var. 17 Mayıs 89'da çıktığımız grev 23 Mayıs'ta Petrol-İş'in sözleşmeyi imzalamasıyla sona erdi. Ne olduğunu bile anlayamadan taleplerimizin çok çok gerisinde bir sözleşme önümüze sürüldü. Grevimiz işçi sınıfına karşı oynanan oyunlardan nasibini aldı ve bitirildi. Direnişimiz, bugün için sözleşme maddeleriyle zincirlemeye çalışılsa da, gelecek günler bu zincirlerin kırıldığı günler olacak.

MÜNİR KARA (LASPETKİM-İŞ İzmit Şubesi idari sekreteri): Toplu sözleşme, işçilerin kararıyla imzalanır. Masa başından bitirilmez. Bu noktada, yapılan anlaşmayı olumlu bulmak imkansız. Göz boyamadan öteye gitmedi, gidemezdi de zaten. Görüşmeler hep yönetimle sınırlı kalıyor. İşçiye söz hakkı tanınmıyor. Bu nedenle de baştan hatalı. Toplu sözleşmeler nihai hedef olarak alınmalı. Geleceğe uzanan mücadeleye basamak olmalıdır. Sınıf ve Kitle sendikacılığını önüne almayan, ücret sendikacılığı yapan anlayışlar mücadeleyi ileriye taşıyamaz. Kalıcı kazanımlar elde etmenin bir koşulu da ekonomik-demokratik mücadeleyi birbirinden koparmadan yürütebilmektir.

İZZET ÇETİN (HARB-İŞ Gölcük Şb.Bşk.): 12 Eylül öncesi özel sektörle anlaşma yapmak zorken son yıllarda bu zorluk kamuoyunda yaşanmaya başladı. 12 Eylül sonrası kamuyla, özel sektör işverenlerinin işçilere karşı bir birliği var. Son aylarda gelişen işçi eylemlilikleri de bu sert, olumsuz tavırların tepkiselliğiyle yüklüydü.

Sözleşme görüşmeleri de bu sert hava içinde sürdürüldü. Oluşturulan koordinasyon kurulu böylesi olumsuz şartlarda görüşmeleri sonuna dek getirdi. Ancak işçilere danışılmadan yapılan bu anlaşma huzursuzluk yarattı.

Işçilerin son aylarda yükselen eylemlilikleriyle yaratılan potansiyel, iyi değerlendirilemedi. Hedef doğru seçilemedi. 9 yıldır, anti-demokratik şartları düzeltme çabasına girişmeyen kişiler birdenbire önderliğe soyundular. Yapılan anlaşmada bir takım çıkar hesapları pazarlık konusu edildi. Emekli sendikacıların bu pazarlıktaki yerleri kafalarda soru işareti doğuruyor.

Sendikacılık para kazanma amacıyla yapılmamalı. Bu, gönüllülük temelli bir uğraş. Bunların yanında, enflasyonist politikaların yürürlükte olduğu bir ülkede 2 yıllık sözleşmeler hiçbir şey ifade etmiyor. Bu noktada sendikaların tavrı daha geniş kazanımların elde edilmesi yönünde mücadele etmek olmalı.

"İşçiler Bu Sözleşmelerden Hoşnutsu

Tek Gıda-İş İstanbul 1.nolu Şube Başkanı Hatice ÖRGÜ ile Toplu Sözleşmeler konusunda Türk-İş ve Hükümetin vardığı anlaşma ve işçilerin buna karşı tavırları üzerine konuştuk,

- İŞÇİLERİN SESİ:Toplu sözleşme görüşmelerinde Türk-İş ve Hükümet arasında varılan mutabakat hakkında ne düşünüyorsunuz?

- Hatice ÖRGÜ: Yeterli olmadığını düşünüyoruz. Tüm işçilerin için yetirsiz. İşçilerin istediklerinin çok altında bir anlaşma. Asgari ücretle çalışan işçilere çok az hak getirmektedir. İşçilerin yoğun tepkisi olmasaydı, sözleşmeler belki % 90, % 100'lerde kalacaktı. Anlaşma kesinlikle, işçilerin tüm taleplerini karşılamaktadır.

- İŞÇİLERİN SESİ: İşçilerin Türk-İş - Hükümet anlaşmasına yaklaşımı nasıl?

- Hatice ÖRGÜ: 1980'den sonra işe girenlerin (özellikle asgari ücretle çalışanların) çok tepkisi var. Onun dışında kalan işçiler anlaşmaya çok büyük bir tepki göstermiyorlar. İşçiler durumu daha tam kavrayabilmiş değil, onun, için yüksek gibi görünen rakamları kabulleniveriyorlar. Örneğin vardiya zammı, mesai zammı alan işçiler açısından düşünüldüğünde iyi gibi görünüyor. Ama Cibali'de çalışan işçiler açsından düşünüldüğünde bunların mesaisi yok, gece zammı yok. Bunların son zamlarla alacakları para topu topu 250 bin lira civarında olacak ki bu rakamların içinde sosyal yardımlar da var. Bu durumda olan onbinlerce işçi var. Anlaşma onlar için pek bir şey ifade etmiyor.

İşçiler 1980 sonrası hak kayıpları
rüp ona uygun bir tavır içerisinde
- İŞÇİLERİN SESİ: İşçi Eylem
den bire bir durulma görüldü, bun
ğerlendiriyorsunuz?
- Hatice ÖRGÜ: Türk-İş'in %
lira açıklaması, hükümetten böyle
bulunması işçi eylemlerini çok etk
ler toplu sözleşmeler bitti, bitiyor
lentinin içine girdi. Bu beklenti kul
bii bu arada bizlerin de yeterinci
olamayışının, pasifliğinin etkisi de
malı. Araya 1 Mayıs'ın girmesi de
lerini etkiledi. Örneğin Tekelde 1 M
kisiyle, genel müdür genelge yayın
leme girişenler hakkındra zabıt tutu
di. Buna rağmen üretim düştü ama
işçiler işe geç geldi diye v.s. zabıt
İşçilere günlük izin verilmiyor. C
"emniyet çağıracağım" dedi. Ge
Biz bu tür tehditlere karşı işçileri k
mak için uğraş viryoruz. Ama vin
oluyor tabii.
- İŞÇİLERİN SESİ: Bundan so
rin mücadelesi nasıl ibr seyir izle
- Hatice ÖRGÜ: İşçilerin talepl
ekonomik nitelikliydi. Buna yöne
arama çabası son toplu sözleşme
İşçiler alınan hakların eylemlerin
da alındığını biliyorlar ama bunu
tik taleplerle daha tam birleştirme
dan sonra uzun vede de mücadele
birleştirerek sürecek.

RİĞİ

yle de..." sözleri, işçilerin geçmişteki
ci sendikalarının sunduğu bakış açısı
eyimin bugüne ulaşan rahatlığıyla ha-
ttiklerinin ifadesi.
mhan'lı 250 maden işçisinin grevi sür-
eki kararlı tutumları, işçi sınıfı gene-
eğerlendirildiğinde açık bir farklılık ar-
. Saçları ağarmış, yaşları altmışa mer-
layamış kasketli köylü-işçiler, grev kı-
umu bilebiraz olsun azaltmışor. Öyle
dika genel merkezı greve hiçbir fon
mış, grev sözcülerinin kilometrelerce
taki madene grev nöbeti için gitmele-
layacak bir araba gereksinimini bile
mamış. İşçiler grev nöbetlerini tutmak
km. yolu yürüyerek işyerine gidip ge-
. Bir grev gözcüsü "Maden-İş, bizden
parayı yine bizden kaçırıyor. Kendi pa-
ı araba tutarak grev nöbetine gidiyo-
aten biz. Türk-İş'ı eskiden iyi tanı-
diyerek tepkisini dile getiriyor. 23 yıl-
len işçisi Turan Dirier ise; "Türk-İş bir
kadar para alıyorlar, grev günü bir
aba" deyip, çekip gittiler ve bir daha
madılar." sözleriyle sarı sendikasının
ni çarpıcı bir dille anlatıyor bize.

yanda sendika genel merkezinin kırıcı
ı varken, diğer yanda halkın grevci iş-
büyük desteği söz konusu. Hekimhan'-
aflar, işçilere çuvalla şeker ve çayı kar-
, gönderiyorlar; işçilere grev bitimine
ra ödemeneden alış-veriş olanağı sağ-
r.
riği'de ise halk, grev gözcülerine nöbet
yemek götürüyor. Manavı, kasabı,
lı grevcilere yardım elini uzatmak için
yle yarışırcasına koşturuyor. Halk ve
bu maddi desteklerinin yanısıra mane-
teklerini de esirgemiyor. Divriği'deki
a binasının duvarları boydan boya ba-
lgraflarıyla kaplı. Emekli maden işçi-
nderdikleri telgrala: "Ne yapsanız ya-
ayız. Asıl mesele topyekün kurtulabil-
." diyorlar. İstanbul'dan bir grup dev-
şçi "iki şeyden emin olabiliriz; müca-
deceğiz ve azanacağız!" diyerek grevi
ıyorlar. Halk, işçilere başarı telgrafla-
derirken, işçiler de Maden İş Genel Mer-
telgraf çekerek, "Türk-İş'in hükümet-
aşmasını protesto ediyoruz. Grevimiz
ımızı alana dek sürecektir." mesajını
orlar. Sendikadan içeri giren bir yaşlı
ıci "Abi, ben de Türk-İş'i protesto edi-
ı da!" diyerek Ankara'ya gönderilmek
telgrafa imzasını atıyor.

Cİ SINIFI

**LIŞAN BİZSEK, SENDİKA BİZSEK
HERŞEYİ BİZ BELİRLERİZ."**
OMOBİL-İŞ SENDİKASI'NDAN
MET HELVACI: *Bugün herşeye rağ-*
endika yöneticilerinin sözünün geçme-
rince örgütlenememizden kaynaklan-
dır. Bu örgütlenme, somut olaylara ya-
melidir. Sorun ne olursa olsun, işyerin-
yük, küçük ayrımı yapılmaksızın, işçi
aş tarafından tartışılmalı, çözüm aran-
ır. Siyasi yapısı ne olursa olsun, sınıfın
nı kabul eden, ben işçiyim diyen her ar-
sorunlarını tartışmalı, çözüm yolları
alı, karar vermelidir. Bu ilişki giderek,
en yönetilen ikilemini ortadan kaldıra-
. İşyeri örgütlenmeleri yalnızca kendi iş-
ilgili sorunlarla değil, şube, sendika ve
k ülke sorunlarıyla, dünya sorunlarıy-
ilgilenecektir.
dika bizsek, işçi bizsek bu alandaki her
iz belirlemeliyiz.

**ŞYERİ KOMİTELERİ GELİŞEN,
LİŞTİREN, POLİTİKA ÜRETİLEN
YAPILARDIR."**
MOKRATİK TEKSTİL - ÖRGÜT-
ME BÜROSUNDAN MUSTAFA GÜ-
Biz Demokratik Tekstil olarak, işyeri
elerinin hayata geçirilmesinden yanayız.
rolan sendikalarda da olabilir. Sınıf ve
endikacılığı anlayışının hakim olduğu
de hayata geçirme sorunu kalmayacak-
orunların tabanda tartışılması, görüşle-
ıkça dile getirilmesi ve çözüme yönelik
aların yapılması başarıyı da beraberin-
irecektir. Birimizin tartışması, birimi-
nlenmesi eksikliktir. İşyeri komiteleri-
eriği bütün işçi arkadaşlara kavratılmalı,
alar yoğunlaştırılmalı, bu dorğultuda
atılmalıdır. Bu komiteler, o günü kur-
mantığıyla hareket etmemelidir. İşye-
her biriminde (dokuma-iplik-kesim gi-
sanlar tartışarak komiteye girecek kişi-
çmelidir. Bu tespitten sonra kısımlar iş-
n koşullarına göre temsilci vermeli ve bu
cilerin oluşumuyla ilk adım atılmalıdır.
ok öne çıkmış insanlar seçilmelidir.
OMOBİL-İŞ SENDİKASI'NDAN
MET HELVACI: İşyeri örgütlenmele-
gönüllülük temeliyle hareket edilmeli-
ilahare eğitim ve diğer çalışmalar arka-
n gelmelidir.
eri komite ve konsey örgütlenmeleri bu-
n geniş işçi yığınları tarafından kabul gö-
r örgütlenme. Sendikal platformda bir-
edenden dolayı ortaya çıkan bu örgüt-
biçimleri işlevli kılınmadığı içeriği dol-
madığı anlamda tıkanmalar ve daralma-
karşılaşılıyor. Bunu aşmak işyeri örgüt-
lerinin, örgütlenme, çalışma tarzı, işle-
işlevi, mücadele anlayışının net olarak
emekten ve örgütlenme sürecini uzun bir
luluk olarak değerledirmekten geçmek-
Devrimci sendikal yapının yaratılmasın-
eri örgütselliklerinin misyonı işçi sınıfı
ndan net olarak kavranılmalı ve anla-
ıdır. Bundan dolayı yukarıdaki gibi tar-
platformlarının oluşturulması gerekli-
İlerideki sayılarımızda, özellikle bu ko-
üzerinde duracağız.

*ÇI ARKADAŞ,
yerinde yaşadığın sorunları,
ndikan ile ilgili sorunları ve
nerilerini bize yazabilirsin.*

MADEN İŞÇİLERİ:"BİZE KARŞI OLAN 12 EYLÜL'ÜN GASPETTİĞİ EKONOMİK-DEMOKRATİK VE SİYASİ TÜM HAKLARIMIZI İSTİYORUZ!"

Raşıt DOĞRU (Grev gözcüsü-İşçi): 1979 yılında işe girdiğimde bir döşeğim vardı, çalışıp bir yıl içinde evimi döşedim. 12 Eylül'den sonra o döşek te kalmadı. Halimiz böyledir.

Hasan POLAT (Maden işçisi): Ekonomik-demokratik ve siyasi haklarımız 1980 yılından itibaren bilinçli bir şekilde gaspedildi. Yılların mücadelesiyle elde ettiğimiz haklarımızın elimizden alınmasından dolayı bugünkü aşamaya geldik. 120.000 lirayla geçinmek mümkün olmadığına göre sonuna kadar direneceğiz. Türk-İş bu anlaşmayı kabul etse bile, tüm işçiler olark bu olumsuzluğu göğüsleyip, direneceğiz.

Mehdi YILDIRIM (İşçi): Özgürce ve insan onuruna yaraşır toplu sözleşme hakkı istiyoruz. Devlet buna müdahale etmemelidir. Çünkü insanca yaşamak istiyoruz. Soruna salt ekonomik olarak bakmıyoruz. Ekonomik-demokratik ve siyasi haklarımız için, alınmış haklarımızın korunması için mücadele etmemiz gerektiğinin bilincindeyiz. DİSK'in ve tüm devrimci sendikaların açılmasını istiyoruz.

Sait ERDEM (İşçi): Türk-İş bizi satmak için uğraşıyor. Biz parayla satılmayız. Sonuna kadar mücadelemizde kararlıyız. Bunu böyle bilsinler.

Süleyman ERDOĞAN (İşçi): Çalıştığımız zaman zaten açız, çalışmayıp aç kalalım daha iyi. Hiçbir işçinin mağdur olmaması için seyyanen ücret istiyoruz. Aynı zamanda 80 öncesindeki tüm haklarımızı istiyoruz. Bu haklarımızı elbette kuzu kuzu veremeyecekler, ama biz almakta kararlıyız.

Gazi KARACABEY (İşçi): Yaşadığımız olaylar, Özal'ın bir taraftan verirken diğer taraftan katlayarak aldığını ve elimize hiçbir şey geçmediğini göstermektedir. Bugün toplu sözleşme ile iyi bir ücret zammı alsak bile bu eriyecektir. Bu olumsuzlukları aşmak, ekonomik haklarımızın yanısıra demokratik haklarımızın mücadelesini vermekle mümkündür. Ama bugünkü sendikaların eli kolu bağlıdır, göstermeliktir.

HEKİMHAN İŞÇİLERİ: "Adaletsiz ücret dağılımından şikayetçiyiz. Şimdiye kadar adalet sağlanamadığına göre bundan sonra da sağlanmaz. Ancak birgün fırsat elimize geçecek ve biz o zaman yapacağımızı biliyoruz. Hele bir bıçak kemiğe dayansın, görecekler."

"Yüksek Hakem Kurulu (YHK) ile MESS arasında bir fark yoktur. YHK'da bir MESS'tir bizim için. Bunlar bizi muhatap almıyorlar, insan olsalar böyle olmaz. Kimi ekmek bulamaz, kimi denizde yüzer."

"Mevcut yasal durumdan rahatsızız. Özgür sedikalaşma istiyoruz, özgürce toplu sözleşme imzalamak istiyoruz. Türk-İş hakkınızı savunamıyor. Karşısında alternatif sendika olsun ki biz de memnun olmadığımız için ayrılıp ona üye olalım. Bizim sendikamız, bizim yanımızda olmalıdır. Sendikacılık Türk-İş'in tekelinde midir? bu anti-demokratik bir durum. Demokraside tekel olur mu? DİSK yasalar çerçevesinde faaliyet gösteriyordu, açılmasını istiyoruz."

"12 Eylül bize karşıdır, darbeyi bize vurdu. 1980 yılından beri ücretlerimiz ve haklarımız darbe yiyiyor. İki dönemdir toplu sözleşme ile bütün kazanılmış haklarımız gaspediliyor. 12 Eylül bizi nakavt etti, şimdi doğrulmaya çalışıyoruz."

"Devrimci sendika yaratılması sözkonusu olsa, topluca omuz veririz. Biz bu sarısendikacıları mecburen çekiyoruz. Türk-İş'le işimiz yok. Adamlar bizi işverene, devlete istedikleri gibi alıp-satıyorlar. Devrimci sendika istiyoruz, kurulsa bir saat bile beklemeyiz."

"Demir, rengini buralarda dağlara vermiş. Bu dağların arasında ise maden işçisinin grevi sürmekte. Maden işçisi, ülkeyi bir ucuz işgücü çeviren egemen sınıflarla girdiği bu hakkını alma kavgasında alınının akıyla ve başarıyla çıkma uğraşında. Bunun için dağlarla çevrili, ıssız Divriği'nden sesini yükseltiyor; Hekimhan'dan yarının güzelliğini müjdeliyor. Grevci maden işçileri, sınıf ve kitle sendikası niteliğinde bir sendikanın özlemini, gerekliliğini her ağızlarını açışlarında dile getiriyorlar. 1980 öncesi devrimci sendikanın attığı tohumlar birçok filizler vermişti. 12 Eylül o filizleri kırdı, ama bugün o tohumlar yeniden filizlenmekte Divriği'de, hekimhan'da... Yarın mücadelenin içinde del budak salıp boy verecektir. Bu boyverme ise kuşkusuz egemen

TİFDURUK

du. Yaşadıklarımız bize, işyeri temelinde örgütlenmenin ve yaratılacak işyeri komitelerinin kalıcı kılınmasının acilliğini göstermiştir."

Tifdruk'da yaşananlar, sendikal yaşamın içinde direkt işçilerin olması gerekliliğini bir kez daha kanıtlamıştır. İşten atılmalar da bundan ayrı değildir. Sınıfın üretimden gelen gücünü devreye sokan işyeri örgütsellikleri, böylesi gelişmelerde kendi işyerine özgü biçimlere de dikkat ederek, HER TÜRLÜ TAVRI geliştirecek, çözüm yolları bulmalıdır. Tifdruk'daki yaratılan sözleşme komiteleri gibi dönemsel örgütlenme tiplerinin altı doldurulmalıdır. İçeriği sendikal yaşamın bütün boyutlarını kapsayacak boyutta algılanıp sürekli kılınmalıdır. Bu yapılanmalar, sınıfın özgücünü harekete geçirerek, söz ve kararın direkt işçilerde olduğu, gerçek anlamda sınıf ve kitle senkisaı yaratılmasında görevlerini yerine getirmelidir.

sınıfların yüreklerine korku salmaktadır, salacaktır... Hekimhan ve Divriği'nin kavgaya, mücadeleye tutkun o kıraç toprakları yıllardır bu demi beklemektedir.

Grevde zafer, grevi bir savaş okuluna dönüştürenlerin olacaktır.

KADINLAR

nişletecek, hem de işçi sınıfının ortak mücadelesine hız kazandıracaktır.

"KADIN MAKİNE BAŞINDAYKEN, AKŞAM PİŞİRECEĞİ YEMEĞİ, EVDE KENDİSİNİ BEKLEYEN ÇAMAŞIRLARI DA DÜŞÜNMEK ZORUNDA KALIYOR"

Afitap ARMAĞAN (ANSA İlaç Fabrikası'nda işçi): Öncelikle biz kadınlar kendi ayaklarımız üzerinde durabilmeli ve birer işçi olarak mücadelenin her alanında yerimizi almalıyız. Yani verilen mücadelede erkeğin destekçisi olmaktan çok, onunla yanyana, omuz omuza olmamız gerektiğini kavramalıyız. Bu yalnızca yürüyüşlerde, toplu viziteye çıkışlarda değil, her alanda olmalıdır. Sorunları, diğer işçi arkadaşlarla birlikte yaşıyorsam, hak alma mücadelesinin her aşamasında, her alanında yer almalıyım. Aksi halde rahatsızlık duyarım.

Gerçekleştirilen eylemliliklerde kadının en önde yürümesi, diğer arkadaşlarına cesaret verecek atılganlığı, bence ilk adımdı. İkinci adım, bu mücadeleci ruhu hayatın diğer alanlarına da yansıtabilmektedir.

Yasemin YILMAZER (SİMKO'da işçi): İş hayatında karşılaştığımız sorunlar, erkek işçilerin sorunlarından farklı değilse de bunları daha zor şartlar altında yaşıyoruz. Kadınlara, basit gibi görünen, uzun süreli ve çok iş yaptırılıyor. Sendikal çalışmalarda ise hep geri planda kalıyoruz. Kadın işçilerin çoğunda da "erkekler daha iyi bilir" anlayışı var. Kadının talepleri aldığı ücretle büyük ölçüde son buluyor. Diğer alanlardaki mücadelede aktif olamıyor. Bunda, ev hayatının yüklediği sorumlulukların ağırlığı da etkili oluyor tabii. Kadın işçi, iş çıkışı biran önce evine gidip, yemeğini pişirme, çocuklarla ilgilenme telaşı içindedir. Erkekse işten eve geldiğinde büyük ölçüde rahatlar. Kadın, makine başındayken, akşam pişireceği yemeği, çocuğuna dikeceği elbiseyi, evde kendisini bekleyen çamaşırları da düşünür. Yani işteki ezilmişliği, çoğunlukla evde de devam eder.

Yaşadığımız son eylemliliklerde kadının öncülüğü bir anlamda silkinişti, başlangıçtı. Birçok sorunu ve sorumluluğu taşıyan, omuzlayan kadınların daha yoğun bir tepki göstermesi çok doğal. Olayın sendikal boyutunda yer almamamız ise işçi sınıfının mücadelesi açısından büyük eksiklik. Kadınlar bu konularda tembelleştirilmiş. Sendika çalışmalarında yer almak gereksiz görülüyor.

Fabrikamızda kadın işçilerin bu alanda geri planda kaldığını gösteren bir olay ocak ayı başlarında yaşandı. Delege seçimlerinde bir bayan işçi en çok oyu aldığı halde, alt sıralarda yeralan erkek işçilerin yardımcılığına getirildi ve kimseden bu duruma tepki gelmedi.

Bu tür olumsuzlukları aşmamız için, herşeyden önce bir işçi olarak bilinçlenmemiz, kendimizi geliştirmemiz ve mücadelenin her boyutunda yer almamız gerekmektedir.

KADINLARIN MÜCADELENİN HER ALANINDA YERALMASI, GELECEĞE UZANAN ADIMLARI SAĞLAMLAŞTIRACAKTIR

Yaptığımız söyleşiler sonrasında birçok sorunun ortak olduğunu gördük. Bu ortaklık tesadüfi değil. Gerçekten işçi kadınlar, cinsiyetlerinden dolayı sömürüyü katmerli yaşıyorlar. Bir anne, bir evhanımı, bir eş ve bir işçi olarak pekçok sorumluluğu yükleniyorlar. Bütün bunlara rağmen, birçok alanda ikincil konumdalar.

Gerçekte, olayın özüne baktığımızda şunu görürüz; kadının ikincil konumu, sınıflı toplumların karakteristik bir özelliğidir. Bu ikincilliği en yoğun hisseden, yaşayan kesim işçi kadınlardır.

Kapitalist toplumda, işçilere ücret ödeyen üreitm aracı sahipleri kadın emeğine daha az para ödeyerek kârlarını kat kat arttırır. Yani ilk planda kadına yönelik görünen bu uygulama, gerçekte tüm işçi sınıfının zararınadır. Sermaye sahipleri kadın emeğini ucuza kullanarak diğer ücretleri de düşük tutmayı amaçlar. Kısacası kadın işçilere yönelik bu farklı uygulamalar, sömürünün arttırılması işlevini görür. Bu yüzden cinsiyet ayrımı, egemen sınıflar için her zaman, sömürüyü arttıracak bir araç olarak önemini korur. Bu doğrudan kârın yanında, bu durumu işçi sınıfını bölmek, birliğini zayıflatmak içinde kullanılır.

Bu nedenle sermaye sahipleri, Fatma Anaların, Gülizar Bacıların, Zeyneplerin, Ayşelerin ve daha nice emekçi kadının mücadele içinde yer almasını istemez. Kadının ezilmişliği, sinmişliği işçi sınıfına yönelik çıkar oyunlarını ve sömürüyü kolaylaştıracaktır.

Ancak, gelişen eylemlilikler ve kadınların öncülüğü bu hesapların boşa çıkacağını kanıtlamıştır. Eylemliliklerde en önde yürüyen kadınlar, üzerlerine kurulan çıkar oyunları nı yıkmış, erkek işçilerle omuz omuza bir mücadeleye girmiştir.

Yaşananlar da göstermiştir ki, işçi sınıfının geleceğe yönelik potansiyeli içinde, kadınların, mücadelenin her alanında yer alması büyük önem taşımaktadır. Bugün yürüyüşlerde en önde saflarda olan, direnişlere azim ve güç katan kadınlar, mücadelenin sendikal alanında da yerlerini almalı, bu sayede ileriye yönelik adımlar daha sağlam atılmalıdır.

2821—2822

birisi de, bu yasakların aşılması, özgür sendikalaşma, özgür toplu sözleşme ve özgür grev haklarının kazanılmasıdır. Bu doğrultuda yükseltilmesi gereken talep ise sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarının sadece anayasal bir hak olarak tanınması, 2821 ve 2822 SAYILI YASALARIN KALDIRILMASIDIR. Anayasal bir hak olarak kabul edilen bu hakların herhangi bir yasal düzenlemeye uğratılmaması savunulmalıdır. Çünkü her yasal düzenleme, bir sınırlamadır. Örneğin toplu sözleşme, grev ve lokavt yasasında grevin hangi durumlarda ve nasıl uygulanabileceğinin gösterilmiş olması, grev hakkının kullanılmasına ilişkin sınırlamaları da beraberinde getirir.

Bu hakların sadece anayasal bir hak olarak tanınmasıyla, toplu iş sözleşmesinin bir dönemde bir kere imzalanması ve daha sonra dönem sonuna kadar yeni bir sözleşme yapma hakkının olmamasından doğan sorunlar kalkacaktır. bir sözleşme dönemi boyunca yapılan zamlar, enlfasyon vb. nedeniyle, elde edilen ücret artışlarının erimesi durumunda, işçiler işvereni dönem sonunu beklemeden sözleşme masasına çağırılabileceklerdir.

Şu an varolan yasalarda sadece sendika genel merkezine tanınan toplu sözleşmeye çağırma ve sözleşmeyi imzalama yetkileri sendikalardaki hiyerarşik yapıyı güçlendirmekte, sarı sendikacıların oyunlarına zemin hazırlamakta, işçilerin kendi haklarının savunulması kanusunda devre dışı kalmalarına neden olmaktadır. Oysa, asolan işçilerin kendi sözleşmelerini kendilerinin imzalamasıdır. İşçiler, örgütlü güçlerini yönetimlerine oturttukları sendikalarıyla (bugünkü yasaya göre şube olarak tanımlanan) işyeri düzeyinde sözleşmeler bağıtlayabilmelidir. Böylece işçilerin örgütlü güçleri devreye girerken aynı zamanda da işçileri dıştalayan hiyerarşik sendika yapıları sarsılacaktır.

12 Eylül'ün getirdiği yasal düzenlemeler dayanışma grevi, hak grevi, siyasi grev, genel grev gibi hakları yasaklamakta, grev hakkını sadece toplu sözleşmedeki anlaşmazlık durumunda ve birçok kısıtlamalarla kabul etmektedir. Örneğin, imzalanmış olan bir toplu sözleşmeye işverenin uymaması durumunda, işçilerin haklarını aramak için greve gitmeleri yasaktır. Tek yapabilecekleri şey, sonuç alınması belki de yıllar sürecek olan, dava açma yani mahkemeye gitmektir. Oysa grevin sadece anayasal bir hak olarak belirtildiği herhangi bir yasal düzenlemeye (sınırlamaya) tabi tutulmadığı bir durumda, bu hakkın pratikte nasıl kullanılacağını belirleyecek olan, işçi sınıfının gücü ve örgütlülüğü olacaktır. (Tıpkı Kavel direnişinde olduğu gibi)

Görüldüğü gibi, varolan 2821 ve 2822 sayılı yasaların yerine 12 Eylül öncesindeki yasaların tekrar yürürlüğe sokulması veya şu anki yasaların demokratikleştirilmesi yönündeki talepler, sorunu çözmede yeterli değildir. Çünkü, bu an için belli kazanımlar sağlasa bile, her yasal düzenleme ülkemizde hızla değişen koşullar karşısında bir süre sonra geri bir düzeye kalabilmekte, bir sınırlama haline gelebilmektedir.

Bu nedenle hiçbir yasal düzenleme olmaksızın, sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarının sadece anayasal bir hak olarak kazanılması hedeflenmelidir. Sendikaların yetki almaları, kongrelerini yapmaları, işkollarının belirlenmesi vb. sorunlar, tüzüklerle halledilebilirler. Bu tüzüklerin dayanağı da yine bi anayasal haklar olabilir.

15—16 HAZİRAN DİRENİŞİNE SAHİP ÇIKMAK İŞÇİ SINIFININ HAKLARININ KAZANILMASI DOĞRULTUSUNDA MÜCADELE ETMEKTİR.

Bütün bunların gerçekleşmesi, sınırsız sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarının kazanılması, işçi sınıfının mücadelesine ve örgütlü gücüne bağlıdır. 15—16 Haziran'da elindeki hakları korumak için mücadele veren işçi sınıfı, bu geleneğine sahip çıkarak haklarını kazanmak doğrultusunda mücadelesini yükseltmelidir. 15-16 Haziran direnişinin yıldönümü böylesi bir mücadeleyi ivmelendirici bir nokta olmalı, 15-16 Haziran "şanlı işçi sınıfımız" edebiyatı yapılması yerine somut mücadele hedeflerinin saptanmasına hizmet etmelidir.

Son eylemleriyle bütün ülkenin gündemini belirleyen işçi sınıfı ağırlıkla sözleşmelerle sınırlı olan bu eylemlerini bütün çalışanlara özgür sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkı istemiyle birleştirilmelidir.

İLO NEDİR

İLO sözleşmelerinde yer alan bazı temel hükümler şunlardır:

1. Çalışanlar, özgürce sendika kurma ve istedikleri sendikaya üye olma hakkına sahiptir.

2. Sendikalar, ana tüzükk ve yönetmeliklerini özgürce düzenleme, yöneticilerini tam bir özgürlük içinde seçme hakkına sahiptir.

3. Devlet, bu hakları kısıtlayan ya da yasal bir biçimde kullanılmasını engelleyen müdahalelerden kaçınacaktır.

4. Sendikalar, idari yoldan kapatılamayacak ya da faaliyetten alıkonamayacaktır.

5. Sendikaların federasyon ya da konfederasyon biçiminde örgütlenme, özgürce uluslararası kuruluşlara üye olma hakları vardır.

6. Çalışınların tam bir özgürlük içinde toplu pazarlık yapabilmeleri temel bir sendikal haktır.

7. Sendikalar, üyelerinin kararı ile yasalara uygun bir biçimde bir siyasi parti ile ilişki kurabilirler, ekonomik ve sosyal amaçlı siyasi eylemlere girişebilirler.

8. Sendikal, iç işleyişlerinde kamu makamlarına karşı bağımsızdırlar.

İşçi sınıfının mücadele içinden doğan birliği engelleri aşmadaki temel dayanaktır. Ancak bu güç yaratıldıktan ve etkin bir biçimde devreye sokulduktan sonradır ki, işçi sınıfının uluslararası dayanışması ve İLO gibi örgütlerin desteği anlam kazanacaktır.

Yoğun bir şekilde süren sendika kongreleri varolan sarı-işbirlikçi-faşist anlayışların egemenliğini parçalamak isteyen, sınıf ve kitle (devrimci) sendikal anlayışını savunan işçilerin görüşlerini açıkladıkları, işçilerin güçlerini sendika yönetimlerine geçirmeye çalıştıkları platformlardır. Bu platformlarda 2821 ve 2822 sayılı yasaların kaldırılması talepleri yükseltilmelidir. Kongreler, işçi sınıfının demokratik haklarının kazanılması doğrultusundaki mücadeleyi bir üst noktaya sıçratmaya hizmet etmelidir.

İçinde bulunduğumuz konjonktür demokratik hakların kazanılması uğrundaki taleplerin yükseltilmesi için uygun bir zemin hazırlamıştır. Bu zemine doğru değerlendirilmeli ve 2821-2822 sayılı yasaların kaldırılması talebi yükseltilmelidir.

İLO ve TÜRKİYE

ler açısından yol gösterici bir önemi vardır.

İLO'DAKİ SON GELİŞMELERE KARŞI HÜKÜMETİN TUTUMU

Son yıllardaa, yürürlükteki anti-demokratik hükümler ve sendikal özgürlüklere karşı yapılan devlet müdahalelerinde dolayı Türkiye, İLO'dan uyarılar almaya başlamıştı. Özellikle 1984 yılında Türkiye'ye gelen İLO Sendika Özgürlüğüa Komitesi'nden bir heyetin hazırladığı rapor v edaha sonraki gelişmeler Türk hükümetini birşeyler yapmaya zorladı. Ayrıca, Türkiye'nin onaylamış olduğu 98 sıyılı sözleşmeyi ciddi bir şekilde ihlal ettiği görüşlerinin yoğunlaşması üzerine Türk hükümeti Nisan 1986'da İLO genel direktörüne bir başvuru ile taahhütte bulunmuştur. Taahhütt Türkiye'nin onaylamış olduğu 98 sayılı sözleşme ile üzerine aldığı yükümlülükleri yerine getireceğini ve İLO anayasasında yer alan sendika özgürlüğü ilkelerine, konu ile ilgili İLO normlarına tam olarak uymayı temin edecek her çeşit tedbiri, mevcut siyasal, sosyal ve ekonomik gerçekler ışığında alacağını belirtmiştir. Ancak aradan üç yıl geçmesine rağmen bu konuda hiç bir ciddi adım atılmamıştır. Açıkça görüleceği gibi hükümetin bu tavrı zamanı kazanmaya yöneliktir.

İLO toplantılarında Türkiye'nin sert bir şekilde eleştirilmesine acil tedbir alınması yönündeki beklentilere rağmen, hükümet temsilcileri İLO'nun Türkiye'deki mevcuattan memnun olduğunu söyleyebilmektedir. Nitekim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı İmren AYKUT 198§'de şunları söyleyebilmektedir. "Bizim Türkiye'de yasalarda yaptığımız iyileştirmelerden İLO yönetimi haberdar ve fevkalede memnundur. Bu bana İLO'nun en yetkili ağzı tarafından ifade edildi."

1987 Mayıs'ında hükümetin meclisten alelacele geçirdiği makyaj niteliğindeki kanun değişiklikleri Haziran ayındaki İLO toplantısında kara listeye alınmamak için geliştirilen bir taktik niteliğindeydi. Türkiye'deki temel sorunlara hiçbir sorun getirmeyen bu değişiklikler İLO toplantılarında çok önemli değişikliklermiş gibi gösterilmeye çalışılmıştır. (Bu değişiklikler arasında dört dönemden fazla sendika yöneticiliğine seçilme konusunda Türk-İş yöneticilerini çok yakından ilgilendiren yasağın kalkması, din işlerinde çalışanların eve öğrencilerin sendika üyesi olabilmesinin yanısıra grev yasağı kapsamına yeni bazı işyerlerinin sokulması da vardı.)

Özellikle toplantılara katılan diğer üye ülkelerin işçi temsilcilerinin yoğun ve sert eleştirilerine rağmen, Türkiye işveren kanadının da isteği ile kara listeye alınmaktan kurtulmuştur. Ve hükümet bunu kamuoyuna büyük bir zafer kazanmış edasıyla sunmaya çalışmıştır.

İLO ve TÜRK-İŞ

İLO'da, Türk-İş'in tutumuna da değinmeden geçmemek gerikir. Türk-İş'in İLO'da Türkiye işçilerini temsil etmek üzere üstüne aldığı sorumluluğu yerine gtirdiği söylenemez. Türk-İŞ yöneticilerinin çabaları, işçi haklarını savunuyor görüntüsü yaratmaktan öteye gitmemektedir. Bunun Türk-İş'in devlet sendikası olam özelliğiyle uyum içinde olduğunu söylemeye gerek bile yok. 1986 yılında da dört dönemden fazla sendika yöneticisi seçilme yasağının kalkması üzerine bu kaşarlanmış sendikacılar birden-bire yumuşayıverdiler.

Bunun karşılığı ise Türk-İş'in İLO'da Türkiye işçilerinin durumunu duyurma ve İLO kararlarını etkileme konusunda kendisini fazla yormaması oldu.

Diğer üye ulkelerin işçi temsilcilerinin söyledikleri ve yaptıkları gözönüne alınırsa diğer ülkelerin Türkiye'deki işçi sorunlarına Türk-İş'ten daha fazla ilgi gösterdiği ortaya çıkmaktadır.

198''da da emekli sendikacılar üzerindeki yasağın kalkması yönünde pazarlıklar bir yandan kumu işçilerinin sözleşmelerinin imzalanmasında bir koz olarak kullanılırken, bir yandan da Türk-İş'in İLO'dak tavrını belirleyici düzeydedir.

Hükümet ise her zamanki gibi, hiçbir ciddi yasal düzenleme yapmadan bu yılkı İLO konferansını "Kazasız-belasız" atlatmanın hesaplarını yapmaktadır.

Bütün bu gelişmeler ışığında, işçi sınıfının sorunlarının çözümü için ne yapmak gerekir? Herşeyden önce, temel bir doğruyu sürekli gözönünde tutmak gerekir. İşçi sınıfının sorunlarının çözümü onun örgütü gücünden geçer. Sorunların çözümünü sınıfın dışından beklemek bir yandan boş bir hayali yayarak pasifizmi güçlendirir, diğer yandan sınıfa olan güvensizliğin açık bir ifadesidir. Bu yüzden İLO gibi kuruluşları fazla abartmadan, sorunu gerçekten çözecek gücün işçi sınıfının örgütlü gücünün devreye girmesini sağlamak gerekir.

İŞÇİLERİN SESİ
*Sahibi: Çetin Uygur
Yazı İşleri Müdürü: Soner Kızılkaya
Yazışma Adresi:Prof. K. İsmail Gürkan Cad.
3/5 Hudaverdi Apt. Cağaloğlu-İstanbul*

*Dağıtım: Hürriyet Holding
Baskı: Son Havadis
Dayanışma ve Abone ödentileri:
Yapı Kredi Bankası Çağlayan Şubesi
TL. Hesap No: 12096-4
Döviz Hesap No: 620328-5*

*Üretenler: Çetin Uygur, Füsun Demiralp,
Aytimur Doğan, Soner Kızılkaya, Behzat Taş
Hayati Sönmez, Kazım Özdoğan, İnönü Alpat
Volkan Yaraşır, ve işyerlerinden işçiler
Tel: 528 16 73
Ankara Bürosu
Adakale sok. No. 16/6 Yenişehir*

Kadınlar 'mücadelede bizde varız' diyor

● Mart, Nisan aylarında gelişen işçi eylemliliklerinde kadınlar en ön saflardaydılar. Bu öncülük işçi sınıfının mücadelesinde kadın işçilerin önemini bir kez daha gösterdi.

Ekmeği son lokmasına kadar paylaşmayı da, ağız dolusu gülmeyi de biliriz

Gelişen işçi eylemliliklerinin ilgi çeken bir boyutu, kadınların gözle görülür öncülüğüydü. En zorlu şartlarda bile ön saflarda yeralan kadınlar, kararlılıklarıyla "mücadelede biz de varız" mesajını verdiler.

Kadın işçile, kafalarda yerleşmi birçok tabuyu da yıktılar. Kadın olarak yaşadıkları sorunların ötesinde, öncelikle bir işçi olarak, hak alma mücadelesini sonuna kadar götürmeye kararlı olduklarını gösterdiler.

Yine de, kadın işçilerin, yaşamın içindeki doğal öncülüklerine rağmen sendikal çalışmalarda ikinci planda kaldıkları bir gerçek. Bunun yanında, çoğunlukla kadın ve işçi olarak, iki ayrı kimliğin getirdiği sorumlulukları da yüklenmek zorundalar.

Kısacası kadın işçiler uzun soluklu bir mücadeleyi engelli koşuyorlar.

Biz de kadın işçilerin mücadele içindeki konumlarını, pratikteki öncülüklerini dikkate alarak, kısa söyleşiler yaptık. Çeşitli işkollarından kadınlar, yaşadıkları sorunları, tepkilerini, yer yer örnekler de vererek anlattılar.

"KADINLAR DUYARLILIKLARINI SENDİKAL ÇALIŞMALARDA DA GÖSTERMELİ"

Güldane ERGÜN (SSK İlaç Fabrikası'nad işçi): Erkek işçilerden daha ağır yük taşıdığımız bir gerçek. Kadın işçi, işyerindeki sömürünü dışında evde de pek çok sorumluluğu omuzlamak zorunda.

İşte emeğimizin karşılığını alamıyoruz. Bunun yarattığı sıkıntılar aile yaşantımızda bizi daha fazla etkiliyor. Genelde erkeklerde, "ben parayı kazanırım, idare edecek kadındır" anlayışı hakim. Yani erkek işçinin sorumluluğu parayı kazanmakla büyük ölçüde bitiyor. Kadın ise, işte yaşadığı sorunlarla mücadele edip eve geldiğinde ikinci bir yükün altına giriyor. Kazanılan paranın idare edilmesi, en iyi şekilde kullanılması, yemek yapımı, bulaşık, çocuk bakımı gibi pekçok evişi kadının sorumluluğunda. Yani hayatın bu bölümlerinde bir paylaşım yok.

Kadınların eylemliliklerdeki öncülüğü de, yaşadığı sıkıntıları biraz olsun hafifletme isteğinden kaynaklanıyor. Ancak bu mücadele azmi diğer alanlara taşınamıyor. Mücadele içindeki kararlılığımız, atılganlığımız sendika çalışmalarında da kullanılırsa, kısa zamanda çok yol katedeceğimize inanıyorum.

Gülsevim SUNAY (MINTAX 2. Temsilcisi): Verdiğimiz onurlu mücadeleyle şu gerçeği kabul ettirdiğimize inanıyorum; kadın işçiler de erkeklerle omuz omuza direnebilir, hak alma kavgasını sürdürebilir.

Diğer işçi arkadaşlarla yaşadığımız sorunlar ortak, sömürüyü hep birlikte yaşıyor, bunu ortadan kaldıracak mücadeleyi hep birlikte veriyoruz. Yine de bizim mücedeledeki yerimizi almamız ve bu yeri koruyup geleceğe uzatmamız daha zor şartlar altında oluyor. Örneğin, birçok kadın işçi düzenlenen toplantılara kocası ya da babası izin vermediği için katılamıyor. Kadının sendikal örgütlülük alanında da mücadele vermesi yadırganıyor. Bu tür çalışmalarda yer alamadığı, ya da yeterli çalışamadığı için de bilinçlenme süreci daha yavaş işliyor.

Son eylemlililerde kadın işçiler en önde yürüdüler, gerektiğinde polisle en önce kadınlar karşı karşıya geldi. Kararlı ve mücadeleciydiler. Ancak bu durumu, bilinçlenmeleriyle pekiştiremediler. Kadın kendisine gösterilen yolda en önde, ama bu yola seçenek oluşturamıyor. Kararlılığımız ve atılganlığımız ise daha çok tepki yüklü oluşumuzdan kaynaklanıyor.

Bu kararlılığımıza bir örnek, geçtiğimiz kış fabrikamızda yaşandı. Sürdürülen sözleşme görüşmelerinde saat başına 1500 TL.'lık bir talebimiz vardı. Erkek arkadaşlar bu talep üzerinde ısrar edileceğini söylediler. Ancak son anda bu ücret talibinde değişiklik yapılmış ve yeni bir rakam belirlenmiş. Yapılan grev oylamasında, yaklaşık 140 kişi greve hayır derken, 90 kadın işçi evet dedik ve bu talepte geri adım atmadık. Ancak azınlıkta kaldığımızdan greve çıkılmadı.

Yaşadığımız bir olumsuzluk ta bizim mücadelemizin sadece para kazanmak olarak görülmesi. Olayın demokratik, sendikal alanında kadına yer verilmiyor. Evlilik hayatında da pekçok arkadaş bu anlayışın yarattığı zorlukları yaşıyor. Evlilikte, hayatın paylaşımı ekonomik temellere indirgenmiş. Hayatın diğer alanlarındaki sorumluluklar, büyük oranda kadının omuzlarına yüklü.

Bu olumsuzlukları aşmanın yolu, kendimizi eğitmemizden geçiyor. Pratikte ön planda olmamızın ötesinde, mücadelenin sendikal alanında da yerimizi almalıyız. Kadınlar duyarlılıklarını bu konularda da göstermeliler. Bu, hem kadınların mücadeleye bakış açılarını ge-

Bak Sf. 9'da (KADINLAR

Bu Grev Divriği Dağlarında

● Divriği ve Hekimhan'da 2000 maden işçisi 12 Eylül'ün yokettiği tüm haklarını alma mücadelesini, başlattıkları grevle sürdürüyorlar. İşçiler "her olumsuzluğa karşı topluca direnece diyorlar.

● "Devrimci sendika ve özgürce toplu sözleşme istiyoruz, de buna müdahale etmemelidir"

Divriği Maden İşletmelerinde çalışan 1750 maden işçisi grev boylarında... Toplu sözleşme görüşmelerinin Kamu-Sen'in işçi düşmanı tutumu nedeniyle çıkmaza girmesi sonucu alınan grev karar, 17 Mayıs günü işçiler tarafından hayata geçirildi. İşçiler, Türk-İş ile Hükümetin anlaşmasını "işçileri satış" olarak adalandırıp, böyle bir karara kesinlikle boyun eğmeyeceklerini ve haklarını alana dek grevlerinin devam edeceğini belirttiler.

Aralık ayında başlayan toplu sözleşme görüşmelerinde, Kamu-Sen baştan itibaren anlaşma zemini yaratmaktan bilinçli bir şekilde kaçınarak, görüşmelerinde, Kamu-Sen baştan itibaren anlaşma zemini yaratmaktan bilinçli bir şekilde kaçınarak, görüşmeleri provoke edici bir politika izledi. Ücret ve sosyal haklar ile ilgili maddeleri görüşmeyi reddeden işveren "sendikası" kendi önerilerini görüşme masasına getirmedi. Bu tutum, maden işçileri üzerinde oynanacak oyunların belki de ilk sahneleriydi. İki ay süren görüşmelerin sonundaa ücret, idari ve sosyal hakları içeren 49 madde uyuşmazlığa gitti. Söz konusu maddeler ücretlerde % 200, sosyal haklarda ise % 100 ile % 300 oranında artışları içeriyor. İşçilerin uyuşmazlığa giden "idari Maddeler" adı altındaki talepleri ise şöyle:

1. Disiplin kurullarında başkanlık dönüşümlü uygulanmalıdır. Bir dönem işçi, bir dönem işveren temsilcisi başkanlık yapmalıdır.
2. işveren, işçilerin işyerlerini tek başına karar vererek değiştiremez.
3. İşçi alımlarını yürüten komisyonda işçi temsilcileri de yer almalıdırlar.

Kamu-Sen'in hükümet kaynaklı iş man tavrının farkında olan işçiler gelen mücadele deneyimleri ile eylem içine girdiler. Nisan-Mayıs ayları bo kal uzatma, yemek boykotu, toplu yürüyüş şeklinde gelişen eylemler bi ledi. Bu eylemler grevin başlamasına speşe sürdü. Divriği maden işçisi şimd vi başarıyla sonuçlandırma çabası için vin sağlıklı sürdürülmesi ve halkla rularak desteğinin sağlanması amacıyl turulan Grev Komitesi, işçilein grev ciddiye aldıklarının bir göstergesi. Co mitesi, grev başlayınca halka ve esn rek mücadelelerinin ortak olduğunu, çözüünde de birlik olmaları gerektiğ mış. Halk ve esnaf ise yardımını ve esirgememiş grevci işçilerden.

Grevci işçiler, grev süresince ken rında demokratik işleyişi, yani alın kararın işçilerce alınmasını sağlamak rıca alt komiteler oluşturmuşlar. B tek amacı var: Grevi işçilerin başarıs talamak.

HEKİMHAN İŞÇİSİ GREVE ALIŞ

Hekimhan maden işçileri 10 yıl s grevlerini yaşıyorlar. en son 1977-7 arasında sendikaları Yeraltı Maden-İş liğinde yaşadıkları 16 aylık grevi " okulu"na dönüştüren Hekimhan'l bugünkü grevlerini sürdürürken geç cadele deneyimlerinden örnekler serg Bir maden işçisinin "Biz greve alış terse beş yıl sürsün, yine greve varız.

Bak Sf. 9'da (D

KIYE MADEN
GREV

Bir direniş ve kararlılık örneği

Hurma Elektronik Grevi

● Otomobil İş'e bağlı Hurma Elektroniğin 18 işçisi grevlerinin 333. gününde ilk günkü kararlılıkla "Birliğimiz gücümüzdür, yeneceğiz, kazanacağız sözümüzdür" diyor.

Hurma Elektronik'te 4 Temmuz 1988'de greve çıkılırken işveren de dahil pek çok kişi 18 işçinin yüzlerce gün sürecek bir mücadele vereceğini düşünmüyordu. Oysa bugün, bu 18 işçi yüzbinlere örnek olacak bir direnişi aynı kararlılıkla sürdürüyor.

325. gününde ziyaret ettiğimiz grevde, Kezban UÇAR ve Zeynep ŞENTÜRK adlı işçilerle görüştük. İşçi arkadaşlar verdikleri mücadele konusunda şunları söylediler.

"Bugüne kadar yaşadıklarımızı, işçi sınıfına yapılan baskıyı, sömürüyü açıkça görmemezi sağladı. Yasaların patronların yararına işlediğini öğrendik. Ama en önemlisi, birliğimizden aldığımız güçle hareket ettiğimizde, her türlü zorluğun aşılacağını kavradık. Bu sadece 18 işçinin mücadelesi değil. Biz, 325 gündür süren direnişimiz boyunca diğer işçi arkadaşlarımızla bütünleştik, onlardan güç aldık. Kararlığımızla da onlara örnek olduk. Bu kavga 18 kişinin kavgası değil, bütün sınıf kardeşlerimizin de kavgası."

Geçtiğimiz Temmuz ayına kadar sözleşme görüşleri devam eden Hurma Elektronik işçileri, işverenin katı tutumuyla karşılaşmış, işveren toplam 13 ana maddenin tümüne olumsuz yaklaşmıştı. Uyuşmazlıkla sonuçlanan görüşler sonrası 4.7.88'de greve çıkıldı. İlk günkü talepleri, 300 günü aşan süre içinde eriyen işçiler, bugün yeni bir sözleşme taslağıyla, yeni taleplerle mücadeleyi sürdürüyor.

18 kişinin birlikte aldıkları kararla çıkılan grevde, işçiler pek çok ilginç olay yaşadı, yaşıyor. Bu süre içinde 18 kişiden 2'i askere gitti, 2 kişide grev yerinde davullu zurnalı evlendirildi.

"Biz bir aile gibiyiz artık. Askerden izinli dönen arkadaşlarımız evlerinden önce buraya uğruyor. Görüşemesekte, sık sık yolladıkları tebriklerle mektuplarla yanımızda olduklarını gösteriyorlar" diyor Zeynep.

Bu arada, halen çalışmalarını sürdüren grev komitesinin grev sonrasında büyük yararlar sağladığını, aralarındaki bütünlüğü kurmasının ötesinde, mücadeleyi bilinçli yürütmelerini de sağladığını ekliyor. Kezban ise onun sözlerini şöyle tamamlıyor; "işyeri komitesi 7 kişiden oluşuyor. Gelişmelerle sürekli ilgilenebilecek, bilgili ve yetenekli kişileri seçtik. Bu sayede verdiğimiz mücadelenin bilincine vardık. Neyin ne olduğunu, nasıl hareket etmemiz gerektiğini tartışarak öğrendik, hala da öğreniyoruz. Düzenli olarak yaptığımız toplantılarda yaşadığımız sorunlara çözüm arıyor, eğitim çalışmaları yapıyor, mücadelemizin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi için neler yapabileceğimizi konuşuyoruz. Komite çalışmalarının grev sonrasında da devam etmesini kararlaştırdık. Çünkü mücadelemiz grevin bitmesiyle son bulmayacak. Adımlarımızı bilinçli ve kararlı attıktan sonra hak alma mücadelemizi kimse engelleyemez."

Hurma Elektronik işçileri, grevin dayanışmaları güçlendirdiğini, birbirleriyle yaşadıkları olumsuzlukları mücadele içinde aştıklarını belirtiyorlar. Bu birlik ve dayanışmaları, işverenin grevi bölme hesaplarını da bozuyor. Polisin baskılarını boşa çıkartıyor.

İşçiler, işverenin son günlerde takındığı yumuşamacı tavrı da, bu ince hesaplara bağlıyorlar. Hurma Elektronik, turistik tesislere yönelik üretimde bulunuyor. Yani siparişlerin yoğunlaştığı dönem yaz ayları. İşverenin yaz sezonuna girilirken gösterdiği bu uzlaşmacı politika tamamıyla, siparişleri yetiştirme kaygısından kaynaklanıyor.

Yaşadıkları tüm olumsuzluklara karşın bu 18 işçi, yüzbinlerin azmiyle, direnciyle dolu bir mücadele veriyor. Bu tür örnekler aynı zamanda, nicelikçe küçük olsa da, yaratılan birlik, dayanışma, gösterilen mücadele azmi açısından küçük işyerlerinin önemini gösteriyor.

Geçmişte 'Süper Dizel'de yaşanan olumsuzlukların Hurma Elektronik'te yaşanmaması için burada yaratılacak örgütlükler geliştirilmelidir. Hatırlanacağı gibi 'Süper Dizel'de 1985-86'da 12 kişinin 1 yıl sürdürdüğü grev, sağlıklı bir örgütsellik yaratılmadığı için verimli sonuçlar kazandırmamıştı.

Mücadeleye hız kazandıracak olan bu tip direnişler, sağlıklı, sağlam temelli örgütlüklerle beslenmeli, böylece mücadeleyi geleceğe uzatacak köprüler kurulmalıdır.

Alboy'da 100 onurlu grev günü

● İşçiler "Boyner'in tüm oyunlarını birlikteliğimizle boşa çıkaracağız" diyorlar

TÜSİAD Başkanı Cem BOYNER'in sahibi olduğu ALBOY Fabrikasında 170 işçinin katıldığı grevin 100.ncü günü dolayısıyla bir toplantı yapıldı. Toplantıya katılan Deri-İş Sendikası Genel Başkan yardımcısı Munzur PEKGÜLEÇ "Alboy grevinde 200.ncü günde buluşma dileğini taşıyoruz ve mücadelemiz sonuna kadar sürecek" dedi.

18 Mayıs 1989 tarihinde grevde 100.ncü günü dolar Deri-İş'e bağlı ALBOY Fabrikası işçileriyle dayanışma için yapılan to grevdeki işçiler, sendika yöneticileri tek amacıyla dışardan gelenler katıl

Toplantıyı bir konuşma ile açan Sendikası Genel Başkan Yardımcısı PEKGÜLEÇ "İşçilerin taleplerini yöneticileri için değil işçiler için sa 200.cü günde buluşma dileğini taşı di.

Mücadelelerin sendika, işçiler ve birlikteliğiyle başarıya ulaştırılacağını PEKGÜLEÇ "Cem BOYNER bu bilsin" dedi.

"Fabrikada çalışan 40 kişi sözleş sonel haline getirilmiştir. Ve bunlar devam etmektedir" diyen PEKGÜL süretle işçiler bölünmek parça isteniyor" şeklinde konuştu.

Ücretle ilgili taleplerinin hükümet İş'in anlaştığı fiyattan pek farklı o söyleyen Deri-İş Genel Başkan Y PEKGÜLEÇ ilk yıl için bürüt 450 yıl içinde 525 bin istedik" dedi. Ki ratik talepleri de Toplu İş Pazarlık getirdiklerini vurgulayan PEKGÜL ların "haftalık çalışma saati 40 saa mesi, işyeri temsilcilerinin fabrika faaliyet göstermesi ve disiplin kuru veren üstünlüğüne son verilmesi" belirtti.

Tifduruk'ta İşçi Kıyım

● Basın-İş'e bağlı tifduruk matbaacılık sanayiinde 9 işçi işten atıldı. İşçilerde tepki yoğun, sendika yönetimi duyarsınız.

Basın-İş'e bağlı Tifdruk Matbaacılık Sanayiinde 9 işçi işten atıldı. Sendika bu gelişmelere duyarsız kalarak hiçbir tavır geliştirmedi. Tifdruk'ta yaşanan bir dizi olayın sonucunda gerçekleşen bu durum Difdruk işçilerince tepkiyle karşılandı. İşten atılan Mehmet Kaygun ve Ferit Alışır adlı arkadaşlar konu hakkında şu bilgileri verdi.

"Basın-İş İstanbul Şb. Başkanı Hasan Tufan koltuğunu sağlam tutmak için Tifdruk'ta operasyon üzerine operasyon düzenlemiştir. Bu tavrı delege seçimlerinde de görmek mümkun. Delege seçimleri tamamen antidemokratik koşullarda yapıldı. Hasan Tufan delege seçimlerini grev uygulamasına 2 gün kala yaptırarak kendi koltuğunu sağlama almayı amaçladı. Delege listesine 1'den 31'e kadar kendisine yakın insanları yerleştirdi. Seçim guru, işyerindeki baş temsilciler aracılığıyla, işçilere, kendisine yakın olan bu insanlara oy verme telkini yapıldı. Hasan Tufan oy sandığını atölye atölye gezdirerek, seçimi psikolojik baskı altında yaptırmıştır. Oy sayımını da kendisine yakın insanlara yaptırmıştır. Bu tür oyunlarla, özellikle nitelikli arkadaşların kazanması engellendi. Bu arkadaşlar hakkında asılsız dedikodular yayıldı.

Grev uygulamasına gelindiğinde, grev pankartı kapıya asılacakken, olay üç beş kuruşluk bir ekonomik sorun olarak görülmüş ve sözeşme imzalanmıştır. Böylece işçinin yükselen potansiyeli engellenmiş, grev kırılmıştır. Daha sonra işçilerin yanına gelen şube başkanı, "hayırlı, uğurlu olsun" laflarıyla durumu geçiştirmiştir.

Yapılanların iki hedefi vardı. Tifdruk ve MEB Basımevi'nde, işbirlikçi, uzl layışa karşı yükselen potansiyeli e Ancak aynı oyunlar, Milli Eğitim nde gerçekleştirilemedi.

Sendika yönetimi gereken yas leyi yapmamış, işçi kıyımına göz Yaşananlar bize Basın-İş'in uzlaş miyetçi yüzünü bir kez daha gös

"Sözeşme döneminde oluşturul komitesi, kısa dönemli olarak alg riği iyice anlaşılamadığından, etk

Bak Sf. 9'da (TI